

**MOTIVASI DAN PRODUKTIVITI
DARI PERSPEKTIF PEKERJA DAN MAJIKAN
(Suatu kajian kes studi di kilang x, J.B.)**

Mohd Fauzy bin Abdullah

No. Matrik 039226

**Projek Penyelidikan
Bagi Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat-syarat Untuk
Ijazah Sarjana Muda Sastera**

**JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI,
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

Sesi 1983

ISI KANDUNGAN

Muka Surat

		<u>Muka Surat</u>
	SEBUAH TANDARASA, SEKALUNG PENGHARGAAN	i
	SINOPSIS	ii
	SENARAI GAMBARAJAH	iii
	SENARAI JADUAL	iv
	BAB I : 1.1 Pengenalan	1
	1.2 Kaedah dan Masalah Kajian	2
	a) Pemilihan Tempat Kajian	
	b) Respondan: Majikan dan Pekerja	
	c) Pengumpulan Data/Maklumat	
	1.3 Cara Mengatasi Masalah	9
	BAB II : LATARBELAKANG KILANG	11
	2.1 Lokasi Kilang	
	2.2 Sejarah Penubuhan Kilang	12
	2.3 Perkembangan Kilang Secara Am	14
	2.4 Pusat Pemasaran dan Pembeli	16
	2.5 Organisasi Kilang x	17
	2.6 Proses Pengeluaran	21
	a) Bahan Mentah	
	b) Teknologi	
	c) Tenaga Buruh	
	d) Operasi Pengeluaran	

BAB III :	SIKAP MAJIKAN DAN LATARBELAKANG PEKERJA	27
3.1	Produktiviti dan Motivasi	
a)	Dari Sudut Majikan	
b)	Dari Sudut Pekerja	
c)	Skim Latihan	
3.2	Perspektif Pekerja: Latarbelakang dan Sikap	30
a)	Status Pekerja	
b)	Umur, Jantina dan Bangsa	
c)	Taraf Perkahwinan	
d)	Aspek Pendidikan dan Latarbelakang Keluarga	
e)	Peluang Kenaikan Pangkat	
3.3	Aspek Kewangan	40
a)	Pendapatan Respondan	
b)	Perbelanjaan Respondan	
3.4	Persoalan Sosial di Kalangan Pekerja	44
BAB IV :	INSTITUSI PEKERJAAN DAN KEARAH MENGIPLIMENTASIKAN HASRAT BERBENTUK INSTITUSI WAKIL PEKERJA DI KILANG X	47
4.1	Sikap Terhadap Majikan	49
4.2	Hubungan Antara Pekerja	
4.3	Kesatuan Sekerja-Secara umum Di Malaysia	50
4.4	Usaha-Usaha Menubuhkan Kesatuan Sekerja	51

4.5	Tujuan Wakil Pekerja (House Union) di Kilang x	53
4.6	Reaksi Majikan dan Pekerja-pekerja Terhadap Institusi Wakil Pekerja	54
4.7	Masa Depan Institusi Wakil Pekerja	57
BAB V	: KESIMPULAN DAN PENUTUP	59
5.1	Saranan Kepada Majikan	63
	a) Kebajikan Pekerja	
	b) Gaji dan Elaun	
	c) Kemudahan Kerja Lebih Masa (Overtime)	
	d) Hubungan Majikan-Pekerja	
5.2	Saranan Kepada Pekerja dan Wakil Pekerja	67
5.3	Saranan Untuk Kajian Lanjutan	68
KEPUSTAKAAN		71
NOTA-KAKI		73
LAMPIRAH		
SOAL-BERJAWAB		

projek ini SEBUAH TANDA RASA, SEKALUNG PENGHARGAAN lagi.

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan seikhlasnya saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih serta salam penghargaan kepada kakitangan Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Universiti Malaya dalam usaha menjayakan latihan ilmiah ini. Lebih-lebih lagi kepada Dr. Hing Ai Yun yang menjadi penyelia, dan Puan Roziah Omar yang menjadi penyelia bersama. Mereka berdua banyak memberikan bantuan dan galakan dalam proses menyiapkan kajian ini.

Kepada Dr. Hing Ai Yun, ucapan penghargaan bukan saja kerana menjadi penyelia latihan ini, tapi juga kerana nasihat-nasihatnya. Tanpa bantuan beliau, mungkin saya tidak dapat mengatasi kekecewaan hidup yang dialami dalam sesi 1982/83. Kegigihan beliau menyakinkan saya dan sejak itu saya mulai mengenal diri saya dan orang disekeliling.

Tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah sama-sama membantu saya. Kepada Syed Omar Sharifuddin b. S. Ikhsan (Demografi III) dan Mohd Fauzi b. Ibrahim (Sosiologi II), mereka telah memberi ilham untuk saya menulis dan mengenali kegetiran hidup.

Terima kasih daun keladi diucapkan kepada IPT, Universiti Malaya kerana menyumbangkan bantuan kewangan untuk

projek latihan ilmiah ini. jika kasih beri lagi.

Saya juga berterima kasih kepada Perbadanan Pembangunan Industri Malaysia (MIDA), pekerja-pekerja kilang x, Pentadbir kilang x, Pengerusi NUCW Johor dan nama-nama mereka yang tidak sempat disebutkan disini.

Juga tidak lupa pada yang menaip latihan ilmiah ini sehingga sempurna.

Akhir sekali, kepada semua yang terlibat, ingin saya nyatakan bahawa jasa mereka semua tidak akan dilupakan, malah telah disematkan di hati dan dipahatkan di tugu kenangan abadi.

Sekian.

Wasalam - bil-sawab.

Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Mohd Fauzy bin Abdullah.
Universiti Malaya.

Ku hadiahkan sebuah ukiran
kata-kata untuk renungan semua
"Jangan salahkan diri ku ...

Tapi salahkanlah hati ini"lah mengutipkan

SINOPSIS

Kajian di kilang ini bersifat **kes studi** (case study). Beberapa bulan telah diambil di dalam proses untuk menyiapkannya di dalam bentuk yang sedia ada. Setelah analisa dibuat, makanya telah dimuatkan di dalam lima bab. Beberapa aspek telah disentuh dan dipersoalkan dengan kritis. Di antara persoalan pokok ialah matalamat penubuhan kilang x, peranan majikan, peranan pekerja, aspek sosial pekerja dan lain-lain lagi.

Di dalam bab kedua, pengkaji telah membicarakan beberapa aspek yang menyentuh tentang latarbelakang kilang x. Kajian ini menjadi lebih menarik di dalam bab yang menyentuh mengenai sikap majikan dan latarbelakang pekerja.

Di dalam bab tersebut, pengkaji telah meninjau struktur organisasi kilang ini. Disamping itu juga menyentuh soal pekerja. Sikap mereka terhadap pekerjaan telah diberi penilaian. Beberapa sebab telah dihuraikan yang dapat menjelaskan kepada kita kenapa mereka bersikap begitu kepada majikan dan diri sendiri.

Persoalan mengenai nasib pekerja telah dibicarakan di dalam bab keempat. Disini, pengkaji bukan saja mengkaji tanggapan mereka terhadap kesatuan sekerja, tetapi juga tentang peranan mereka untuk menjamin kepentingan mereka tidak dirampas.

Di dalam bab kelima, pengkaji telah mengumpulkan kajian ini. Ianya dibuat berdasarkan analisa dan bentuk yang telah dibicarakan di dalam bab-bab terawal. Beberapa saranan untuk majikan, pekerja-pekerja dan pengkaji-pengkaji akan datang telah diberikan.

Senarai Rajah

Muka Surat

Rajah 1:	Kedudukan kilang x	3
Rajah 2:	Letak Bangunan Dalam Kawasan kilang x	12
Rajah 3:	Bahagian Proses Pengeluaran Secara Gambarajah berstruktur	14
Rajah 4:	Struktur Organisasi Pekerjaan Di Kilang x	19
Rajah 5:	Struktur Pekerjaan diurus kilang	21
Rajah 6:	Proses Pengeluaran Di kilang x, Johor Bharu	26
Rajah 7:	Contoh Bentuk Drum 45 Gelen Yang Di keluarkan oleh kilang x	27
Rajah 8:	Gambarajah Menunjukkan Matalamat Yang Sama oleh Pekerja Dan Majikan	31
Rajah 9:	Gambarajah Menunjukkan Keuntungan Matawang oleh Semua Pihak Akibat Motivasi dan Produktiviti	31
Jadual 3.1:	Tahunan Pembagian Pekerja Mengikut Umur	34
Jadual 3.2:	Tahunan Taraf Kelamin Pekerja	35
Jadual 3.3:	Taraf Pensejajaran Akademik Responden, Isteri Dan Bapa	37
Jadual 3.4:	Pandangan Pekerja Mengenai Kebahagiaan Mereka Jika Di Beri Peluang Menjadi Ketua Pekerja Dan Petyelia	38

<u>Senarai Jadual</u>	<u>Muka Surat</u>
Jadual 1.1: Peringkat-Peringkat Kajian Yang Di alankan	3
Jadual 2.1: Senarai Nama-Nama Yang Memodali Kilang x	12
Jadual 2.2: Jadual Penyata Tahunan 1979-1981 Untuk Nilai Keuntungan	14
Jadual 2.3: Kadar Pembayaran Dividen Pada Tahun 1980-1981	16
Jadual 2.4: Jadual Harga Tong (Drum) Pada Tahun 1980/82	17
Jadual 2.5: Jadual Kategori Kerja Dan Jumlah Pekerja	23
Jadual 2.6: Taburan Ketua Pekerja Dan Jumlah Pekerja Mengikut Bahagian Kerja	25
Jadual 3.1: Jadual Waktu Bekerja Di Kilang x - Masa Bekerja Lama Dan Waktu Bekerja Yang Baru Di Pinda	33
Jadual 3.2: Taburan Pembagian Pekerja Mengikut Umur	34
Jadual 3.3: Taburan Taraf Kelamin Pekerja	35
Jadual 3.4: Taraf Pencapaian Akademik Respondan, Isteri Dan Bapa	37
Jadual 3.5: Pandangan Pekerja Mengenai Kebolehan Mereka Jika Di Beri Peluang Menjadi Ketua Pekerja Dan Penyelia	39

Jadual 3.6: Taburan Bilangan Pendapatan Pekerja Mengikut Kumpulan Pendapatan Yang Di Terima 41

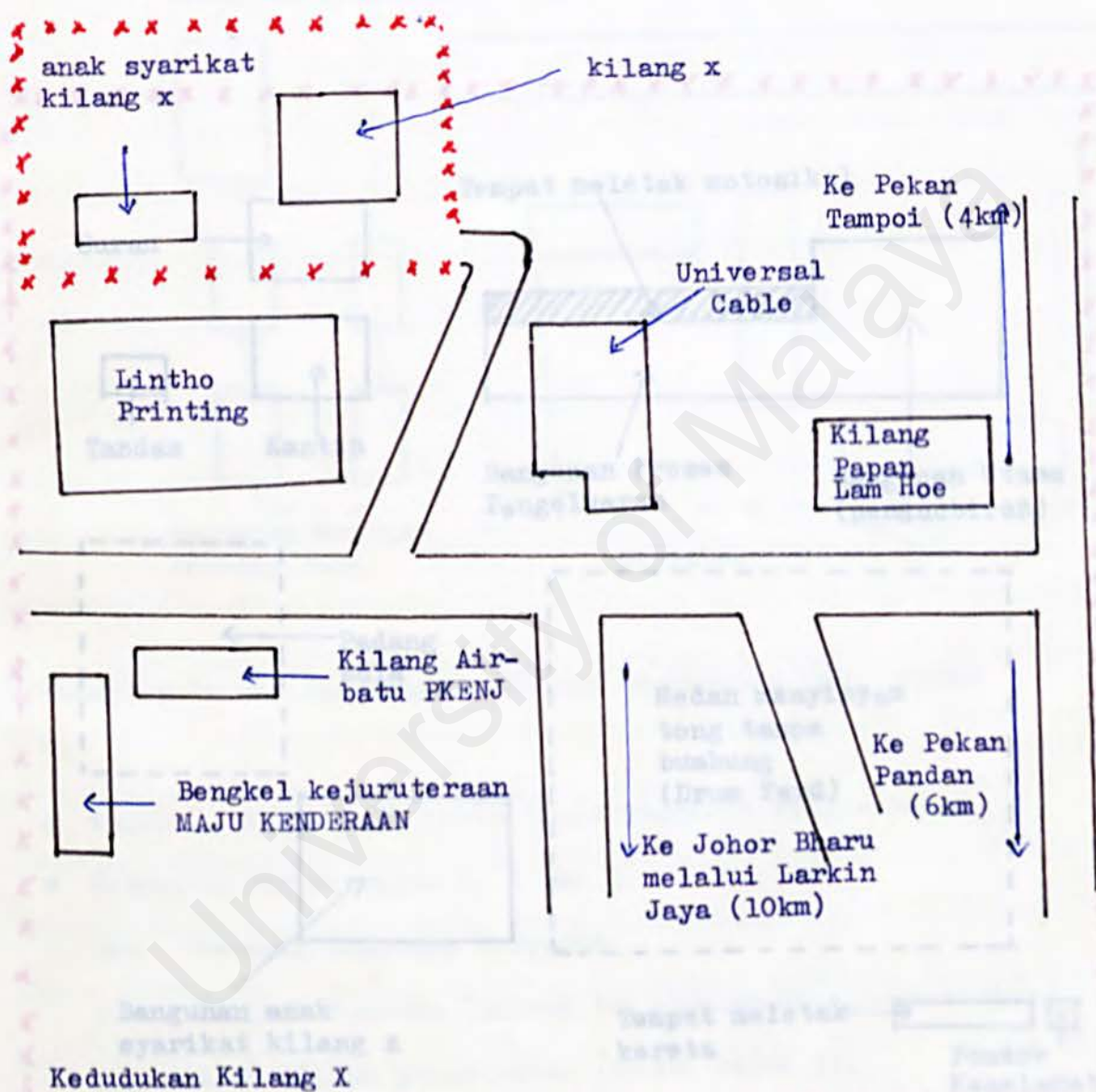
Jadual 3.7: Kadar Bayaran K.W.S.P. Yang Di Buat Oleh Pekerja Dan Majikan 43

Jadual 3.8: Kadar Caruman Pekerja Dan Majikan Ke Dalam Pertubuhan Keselamatan Sosial 44

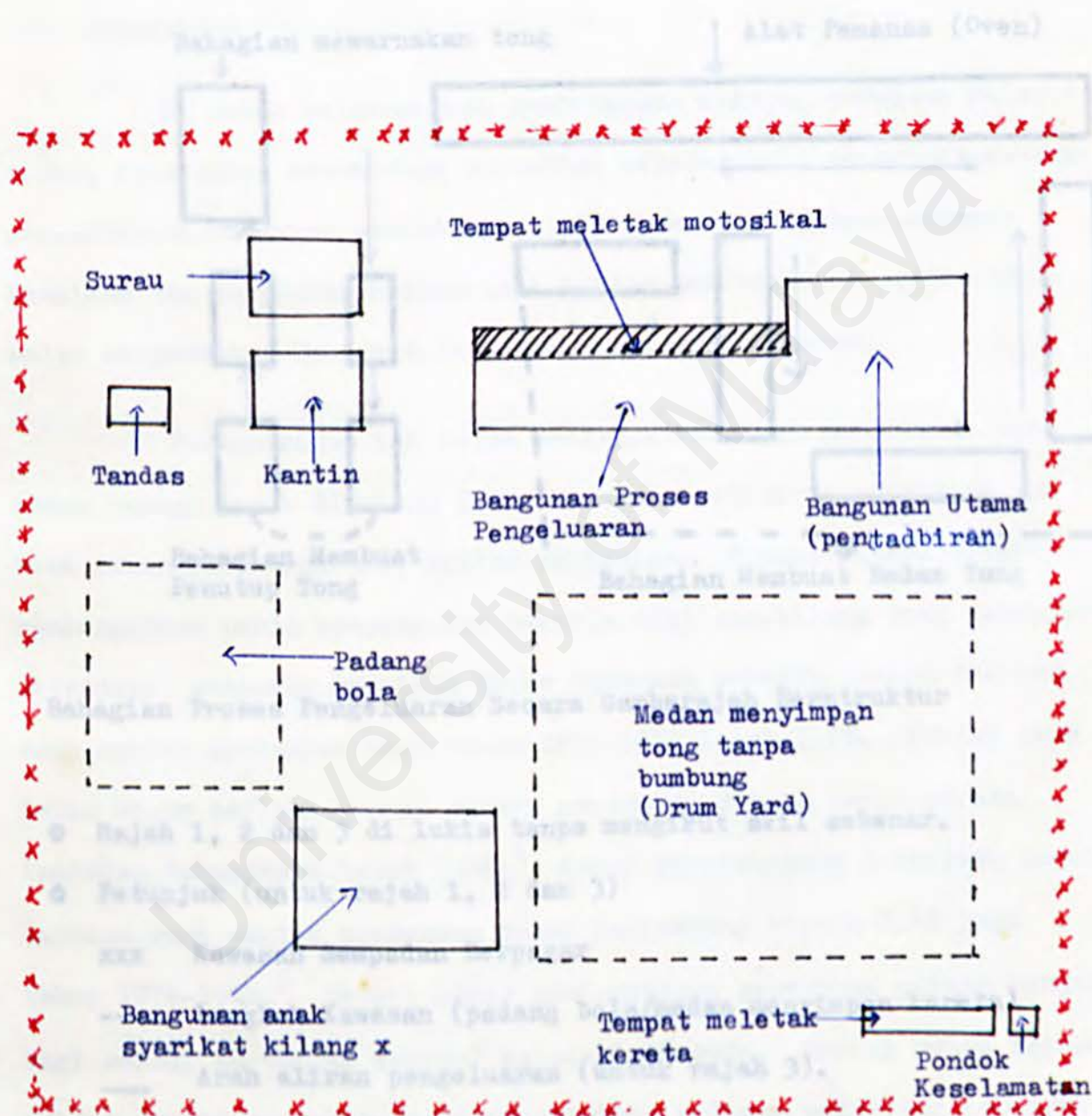
Jadual 3.9: Harga Rumah Murah Peringkat Nasional Yang Di Bina Oleh Kerajaan Di Dalam Tahun 1978-1983 46

Jadual 4.1: Pengetahuan Terhadap Peranan Dan Tanggungjawab Kesatuan Sekerja 56

Rajah 1

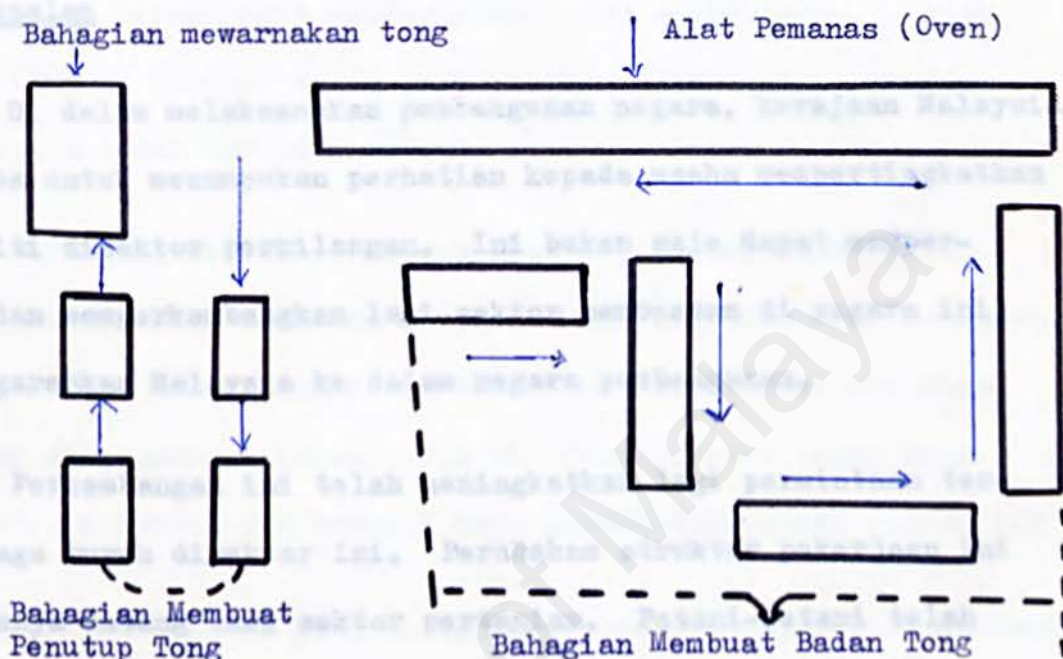


Rajah 2



Letak Bangunan Dalam Kawasan Kilang X

Rajah 3



Bahagian Proses Pengeluaran Secara Gambarajah Berstruktur

⊙ Rajah 1, 2 dan 3 di lukis tanpa mengikut skill sebenar.

⊙ Petunjuk (untuk rajah 1, 2 dan 3)

xxx Kawasan Sempadan Berpagar

--- Lengkuk Kawasan (padang bola/medan menyimpan kereta)

— Arah aliran pengeluaran (untuk rajah 3).

Proses industrialisasi ini telah berkembang dengan lebih

perat selaras dengan polisi kerajaan di dalam Dasar Pandang ke Timur.

Untuk memenuhi tuntutan ini, pekerja-pekerja telah diorientasikan

BAB I

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Di dalam melaksanakan pembangunan negara, kerajaan Malaysia sedang cuba untuk menumpukan perhatian kepada usaha mempertingkatkan produktiviti disektor perkilangan. Ini bukan saja dapat memperkenalkan dan memperkembangkan lagi sektor pembuatan di negara ini, malah mengarahkan Malaysia ke dalam negara pembangunan.

Perkembangan ini telah meningkatkan lagi permintaan terhadap tenaga buruh disektor ini. Perubahan struktur pekerjaan ini kebanyakannya datang dari sektor pertanian. Petani-petani telah meninggalkan kerja kampung dan bekerja dikilang-kilang yang terdapat dibandar. Anggaran kenaikan kadar tambahan pekerja purata tahunan bagi sektor pertanian bagi tahun 1970-1975 ialah 1.7%. Jumlah yang lebih besar berlaku kepada sektor pembuatan dimana kadar purata tambahan tahunannya ialah 7.0%.¹ Kadar perkembangan pekerjaan purata tahunan bagi sektor pembuatan telah berkembang kepada 7.4% bagi tahun 1976-1980.² Tetapi kadar perkembangan pekerjaan purata tahunan bagi sektor pertanian merosot kepada 1.3% saja. Disini jelas bahawa sektor pembuatan telah dapat menambahkan peluang pekerjaan sebanyak 0.4% jika dibandingkan dengan tahun 1975 dulu.

Proses industrilisasi ini telah berkembang dengan lebih pesat selaras dengan polisi kerajaan di dalam Dasar Pandang ke Timur. Untuk memenuhi matlamat ini, pekerja-pekerja telah diorientasikan

untuk menjamin daya pengeluaran yang tinggi. Bahkan mulai bulan November 1983, kerajaan telah melancarkan kempen Daya Pengeluaran. Pada umumnya, ianya bertujuan untuk memupuk kesedaran dikalangan pekerja tentang kepentingan meningkatkan daya pengeluaran. Ianya merupakan langkah positif untuk meningkatkan taraf hidup pekerja seperti soal ekonomi dan soal sosial.

Oleh yang demikian, kepentingan kajian ini ialah untuk melihat sejauh manakah matlamat kerajaan itu sudah mencapai kejayaannya. Oleh kerana kilang ini milik bumiputra dan ditadbirkan mengikut sistem shogogosha (sistem kerja ala-Jepun), maka ianya baik untuk dijadikan contoh dan sebagai kayu penyukat kejayaan polisi ini.

Daripada kajian yang dilakukan, pengkaji telah cuba melihat perhubungan di antara majikan dengan pekerja, tindakan yang diambil oleh wakil pekerja, konflik yang berbangkit di dalam kilang, tekanan-tekanan dari pihak tertentu dan lain-lain lagi. Disamping itu, pengkaji cuba juga melihat peranan motivasi dan produktiviti, keharmonian dikalangan pekerja dan juga berkepentingan untuk melihat penyertaan bumiputera dalam pembuatan barang barat.

1.2 Kaedah dan Masalah Kajian

Di dalam menjalankan kajian ini, bentuk 'casestudy' telah diambil. Ianya dipilih kerana melalui kaedah ini kajian dapat dilihat secara keseluruhan.

Kes studi juga telah digunakan kerana kesukaran untuk mengambil satu cara yang khusus untuk dijadikan asas dalam kajian di

kilang x. Disamping itu, melalui cara ini data dapat dikumpulkan melalui berbagai kaedah kajian. Ini bererti kes studi dapat disifatkan sebagai suatu penelitian eksploratif.³

Dari jadual di bawah, menunjukkan tahap-tahap yang telah diambil di dalam kajian ini. Ada tiga peringkat yang telah dijalankan selama lebih kurang enam minggu.

Jadual 1.1: Peringkat-peringkat kajian yang dijalankan

Peringkat	Tahap	Tujuan	Teknik	Tempoh
1	Exploratif di Jabatan Kerajaan	untuk mengalami latarbelakang kilang dan aspek untuk dikaji	1. Temu-bual 2. kajian documen	Seminggu
2	Exploratif di pejabat kilang x	untuk mengalami dan melihat operasi di-kilang x	1. Temu-bual	Seminggu
3	Peringkat menemuduga pekerja di kilang x	memulakan kajian dengan menemubual dan penyertaan ikut serta. Ini adalah untuk mengutip data mengenai beberapa aspek sifat dan latar	1. penyer-taan ikut serta 2. Temu-bual	Empat minggu

Data-data telah diperolehi melalui temu-bual (interview) dan ~~penyertaan~~ ikut serta di kilang x. Walaubagaimanapun ketika teknik menemubual sedang dijalankan, beberapa pengubahsuaian telah

dibuat untuk memudahkan responden memberi jawapan terutamanya apabila peringkat ketiga dimulakan.

a) Pemilihan Tempat Kajian

Kedudukan kilang ini dikawasan perindustrian Larkin-Tampoi telah menjadi asas utama mengapa ianya telah dipilih.. Disamping menyediakan peluang pekerjaan, kilang x telah juga mengadakan beberapa pembaruan untuk memudahkan operasinya.

Asas pemilihan juga dibuat berdasarkan reputasi kilang x sebagai firma bumiputra yang awal memasuki sektor pembuatan barang berat di negeri Johor. Disamping itu, persetujuan majikan dengan membenarkan pengkaji membuat kajian secara penyertaan ikut serta juga penting.

b) Respondan: Majikan dan Pekerja

Dua kategori pekerja telah dipilih untuk menjadi responden. Seramai 45 orang telah ditemubual untuk tujuan itu. Mereka ini dapat dibahagikan kepada dua bahagian iaitu golongan yang mewakili majikan dan golongan yang mewakili pekerja biasa.

Wawancara telah dibuat ke atas golongan yang mewakili majikan dan golongan yang mewakili pekerja biasa untuk mengukur kesahihan kenyataan mereka. Disamping itu, ianya juga merupakan satu bentuk baru yang cuba diperkenalkan oleh pengkaji. Kajian sebelum ini hanya tertumpu kepada pendapat dan tuduhan golongan pekerja saja.

c) Pengumpulan data/maklumat

(Tahap-tahap kajian untuk mengumpulkan data-data).

1. Kajian permulaan (exploratory) di pejabat M.I.D.A⁴
dan Jabatan Kerajaan⁵

Tahap pertama sebelum kajian dimulakan, pengkaji telah ke-pejabat perbadanan pembangunan Industri Malaysia (M.I.D.A) di pejabat Wilayah Selatan yang terletak di Johor Bharu. Beberapa maklumat seperti struktur pengeluaran dikilang x, aspek modal, equiti modal semasa memulakan operasi, kedudukan tempat, syarat-syarat penubuhan dan beberapa perkara yang berbangkit mengenai kilang x telah diperolehi.

Maklumat yang lebih lengkap telah diperolehi daripada Pendaftar Syarikat di Kuala Lumpur dan Johor Bharu. Pengkaji juga pergi ke beberapa Jabatan kerajaan yang lain seperti Pejabat penubuhan kesatuan dan pejabat buruh dan tenaga rakyat.

2. Kajian permulaan di pejabat kilang x⁶

Pengkaji telah diberi taklimat mengenai operasi pengeluaran dikilang x. Data-data mengenai jualan, pasaran dan soal pentadbiran dan pekerja-pekerja telah diterangkan kepada pengkaji.

Tujuan pengkaji menanyakan berbagai persoalan di atas kepada pegawai dikilang ini ialah untuk memahami selok belok tentang perjalanan kilang ini. Disamping itu juga untuk memahami sikap di antara majikan dan pekerja serta peranan wakil pekerja (House

Union)⁷ di kilang tersebut.

3. Peringkat mengkaji pekerja

a) Pemerhatian ikut serta dan perbualan

Pemerhatian ikut serta telah dilakukan dengan meluas. Kaedah ini digunakan kerana ianya sesuai untuk mendapatkan data-data kuantitatif.

Kaedah ini telah dimulakan sebaik-baik saja pengkaji hadir di kilang x melalui cara ini, seseorang akan dapat menguji kesahihan jawapan-jawapan yang diberi melalui perbualan. Bukan setakat itu saja, malahan pengkaji juga melakukan pekerjaan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh pekerja-pekerja biasa. Di dalam hal ini, pengkaji seolah-olah telah menjadi sebahagian daripada mereka. Ini membolehkan pengkaji mengetahui keadaan tempat kerja dan persekitaran tempat kerja dengan jelas dan tepat.

Beberapa perkara penting telah diperolehi oleh pengkaji semasa pemerhatian dibuat di kilang ini. Selama empat minggu di sini, pengkaji telah dapat mengamati sikap mereka. Sebab sebenar kehadiran pengkaji hanya diketahui oleh pekerja-pekerja setelah pengkaji memperkenalkan diri.

Pergaulan dengan responden (wawancara informal) dan mendengar pendapat mereka menjadikan hubungan pengkaji dengan pekerja dapat dijalinkan dengan mesra. Kesempatan ini telah diambil, di mana beberapa soalan tambahan mengenai pekerja dan majikan telah

dapat dikemukakan. Oleh kerana mereka menganggap ini sebagai perbualan biasa, maka banyak maklumat yang tidak disebutkan semasa wawancara formal ataupun mungkin ianya sengaja dirahsiakan dahulu, telah diperolehi melalui perbualan tidak formal ini.

b) Temubual

Perbualan secara formal (interview) telah dijalankan dengan berpanduan kepada kertas soal selidik yang telah disediakan. Ianya ialah satu cara pengumpulan data dengan meneliti keadaan masyarakat melalui pertanyaan yang dikemukakan secara lisan untuk dijawab oleh responden.

Soal selidik ini dijalankan dalam bentuk tertutup (structural) dan terbuka (unstructured). Bentuk tertutup telah dijalankan melalui jawapan yang telah disediakan untuk mengetahui pendapat mereka. Bentuk terbuka pula biasanya dapat diperolehi melalui perbualan kosong (biasa melalui perbualan informal) dengan pekerja-pekerja.

Cara ini ada kebaikan dan kelemahannya. Di antara kebaikannya ialah, ianya sistematik kerana semua soalan yang hendak dikemukakan telah dikaji terlebih dahulu. Ini akan memudahkan kita apabila hendak menganalisa maklumat yang diperolehi. Disamping itu, ramai responden dapat dihubungi untuk meneliti pendapat dan sikap mereka terhadap kerja.

Namun begitu, kaedah ini ada kelemahannya. Oleh kerana semua pertanyaan sudah disediakan, maka responden mungkin terpaksa

menjawab seperti yang dikehendaki atau yang difahami oleh mereka. Jawapan yang diberikan itu mungkin berat sebelah.⁸ Umpamanya responden di kilang x cuba untuk menyembunyikan keadaan yang sebenar berlaku apabila ditanya mengenai hubungan majikan pekerja. Pengkaji dengan responden menentukan kearah mana kajian ini mencapai kejayaannya. Walaubagaimanapun pada mulanya pengkaji telah seolah-olah dianaktirikan oleh responden. Ini mungkin kerana mereka menganggap pengkaji sebagai pekerja baru. Begitu juga sikap setengah daripada 'Ketua Pekerja' (Leading Hand)⁹ terhadap pengkaji. Mereka telah tidak menerangkan dengan jelas tentang tugas dan peranan yang patut pengkaji lakukan dibahagian-bahagian tertentu.

Sikap mereka berterusan walaupun telah mengetahui siapa sebenarnya pengkaji. Malahan mereka cuba untuk mengasingkan diri (Sebab-sebabnya ada diterangkan di bab iv). Cuma seorang saja daripada sejumlah empat orang ketua pekerja yang bernesra dengan pengkaji. Sikap ketua pekerja yang lain itu mungkin kerana takut kedudukan mereka terjejas atau mungkin kuatir kelemahan mereka ketika menjalankan tugas didedahkan.

c) Mendapatkan Maklumat

Untuk mendapatkan maklumat tidak semudah yang dijangkakan. Ini bukan saja diakibatkan oleh batasan masa, malah juga beberapa perkara lain yang berbangkit.

Pengkaji hanya dapat mengajukan pertanyaan kepada responden ketika mereka berehat. (Di waktu rehat). Kesuntukan masa

kadang-kadang menyebabkan responden tergesa-gesa menjawab dan kadang-kadang tidak menunjukkan minat terhadap soalan yang dikemukakan.

Ada kalanya mereka menemui kesulitan untuk menjawab kerana tidak memahami akan maksud soalan. Di dalam hal ini, pengkaji telah terpaksa menerangkan kepada mereka. Terdapat juga responden yang memberikan jawapan yang pendek dan tidak tepat.

Terdapat segelintir dikalangan mereka yang meragui tentang kejujuran dan tidak menjawab dengan ikhlas kerana menganggap pengkaji sebagai agen majikan. Ini timbul kerana ramai 'ketua, pekerja yang menganggap pengkaji cuba mengeksploit mereka bagi pihak majikan. Jadi kadangkala mereka mengawasi segala pergerakan pengkaji, yang menjadikan responden serba salah.

d) Mengingatnkan maklumat melalui perbualan kosong

Wawancara tidak formal (informal) di antara pengkaji dengan pekerja-pekerja juga mendatangkan hasil. Pertemuan sewaktu berehat disebelah petang (selepas waktu kerja) dan perbualan kosong (informal interview) kadang-kadang menghasilkan maklumat yang penting yang dulunya (semasa interview formal dibuat), ianya samada terlupa diberitahu oleh responden ataupun sengaja ditinggalkan.

1.3 Cara Mengatasi Masalah

a) Kehadiran dan hubungan rapat di antara pengkaji dan pekerja dikilang x telah menjadikan responden menganggap pengkaji sebagai sebahagian daripada mereka. Respondan akan tetap menjawab

soalan yang diajukan kepada mereka sekira ianya tidak mengugat 'kepentingan' mereka.

b) Untuk menjadikan suasana lebih mesra, pengkaji juga terpaksa menghafal soalan-soalan soal-selidik dan ditanya kepada responden secara 'informal'. Ini dapat membantu pengkaji untuk mendapat jawapan yang tepat kerana dengan berbuat begitu responden tidak menyangka mereka sedang ditemuduga.

c) Pengkaji hanya berpeluang mengemukakan soalan kepada responden pada waktu rehat. Biasanya untuk mendapat jawapan yang penuh, ianya mengambil masa 30-45 minit. Jadi kadang-kadang pengkaji terpaksa tidak makan untuk menghabiskan temubual itu.

d) Untuk mendapatkan maklumat tambahan, kadang-kadang pengkaji, pergi ke rumah responden. Dimasa ini, responden lebih berani dan banyak mengeluarkan pendapat mereka mengenai kilang x, kerana mereka tidak diawasi oleh sesiapa.

BAB II

LATARBELAKANG KILANG

2.1 Lokasi Kilang

Kilang x terletak dikawasan perindustrian Larkin/Tampoi. Ini menguntungkan kerana kawasan ini strategik dari segi kedudukannya dan dapat menawarkan segala keperluan yang diperlukan oleh sesebuah industri. Ini adalah kerana ianya memudahkan untuk mendapat bahan-bahan mentah yang diperlukan dari kilang-kilang yang berhampiran. Disamping itu kemudahan letrik dan air tidak pernah terganggu dikawasan ini. Kemudahan untuk mendapatkan bahan mentah dari luar tidak sukar kerana kilang x mendapat perkhidmatan pelabuhan Pasir Gudang.

Ianya terletak di Jalan Tahana. Kedudukannya hanya 0,5 k.m saja daripada jalan utama yang menuju ke bandar Johor Bharu dan tempat-tempat penting yang lain (Rujuk peta di Rajah I).

Kedudukan kilang ini juga memudahkan baginya mendapatkan tenaga pekerja. Dianggarkan kira-kira 90% daripada pekerjanya menetap disekitar kawasan penempatan berhampiran seperti Larkin, Tampoi, Kempas dan Kampung Melayu. Masalah pengangkutan tidak timbul kerana sebahagian besar daripada mereka memiliki kenderaan sendiri. Disamping itu perkhidmatan bas South Johore dan kereta sapu (pirate taxi) ada menjalankan kegiatan mereka di jalan Utama.

2.2 Sejarah penubuhan kilang

Kilang ini telah ditubuhkan pada 3hb. September 1974.¹⁰

Ia telah didaftarkan di bawah Akta Syarikat 1965 Sebagai Sebuah Syarikat yang mempunyai tanggungan sendirian Berhad.

Syarikat ini telah mendapat kebenaran untuk menjalankan perniagaan dengan modal yang dibenarkan berjumlah 5,990,000 unit saham. Setiap unit bernilai \$1.00 pada tarikh ianya dijual dulu. Modalnya telah diperolehi daripada enam buah syarikat seperti berikut:-

Jadual 2.1: Senarai nama-nama yang memodali kilang x

Sumber: Pendaftar Syarikat-syarikat, Kuala Lumpur

Nama Syarikat	Tanggungan
Arafa Enterprises Sdn. Bhd.	Swasta
Tenaga utama Johore Sdn. Bhd.	PKENJ
Lembaga Tabung Angkatan Tentera	Badan Berkanun
Syed Hassan Abdul Kadir	Swasta Perseorangan
Muhibbah Engineering (M) Sdn. Bhd.	Swasta
Sin-Sin (M) Sdn. Bhd.	Swasta

Syarikat-syarikat di atas mempunyai kepentingan yang tersendiri dan pegangan pecahan saham yang berbeza. Jadual pembahagian pecahan saham yang dipegang oleh syarikat-syarikat ber-

kenaan dapat dilihat di dalam jadual 2.1 yang dilampirkan.

Dari jadual yang menunjukkan perbandingan di antara tahun 1977 dan 1982 jelas menampakkan perkembangan kilang x ini. Pertambahan pecahan unit saham kepada hampir 2 juta unit menunjukkan kilang ini telah berkembang hanya di dalam beberapa tahun operasinya dimulakan. Harga berbayar berjumlah \$1,200,000 pada 1977 itu telah meningkat menjadi hampir \$6,000,000 pada 1982.

Ketika memulakan operasinya, kilang ini mendapat pinjaman daripada Bank Bumiputra Malaysia Berhad. Kemudahan kredit tambahan yang diterima oleh kilang ini telah memudahkan mereka membesarkan kilang dan memodenkan sistem pengeluarannya. Dua buah institusi kewangan negara yang paling banyak membantunya ialah Bank Bumiputra Malaysia Berhad dan Bank Pembangunan Malaysia Berhad.

Kilang x telah dapat meningkatkan keuntungannya tahun demi tahun (akan dibincangkan kemudian). Pasaran pengeluaran steel drum untuk 45 gelen¹¹ kini telah dapat menampung seluruh keperluan di negeri Johor malah ada di antara yang dikeluarkanya diekspot ke Singapura untuk keperluan beberapa kilang getah cecair dan minyak mentah di republik itu. Pengeluaran tong 45 gelen (drum) digunakan untuk mengisi getah cecair, minyak, bahan kimia (chemical products), minyak kelapa sawit dan lain-lain lagi.¹²

2.3 Perkembangan kilang secara am

Memandangkan kilang ini baru saja ditubuhkan, maka proses perkembangan yang sedang dilaluinya amat pesat. Banyak pembaruan untuk memperbaiki lagi sektor pembuatan telah dilakukan. Perkembangannya dapat dibahagikan kepada dua tahap iaitu di antara 1976 - 1979 dan dari 1980 hingga sekarang.

Operasi permulaan secara kecil-kecilan telah dimulakan pada tahun 1976. Penyata tahunan 1976 dan 1977 menunjukkan kilang x terpaksa menanggung kerugian. Walaubagaimanapun penyata tahunan 1978 menunjukkan keuntungan mulai dapat dinikmati. Pada tahun tersebut, syarikat telah berjaya mencatat jumlah keuntungan lebih daripada sejuta ringgit dalam setahun. Data mengenai prestasi dan pencapaian kilang ini (selepas tahun kewangan 1978) adalah seperti berikut:

Jadual 2.2: Jadual Penyata Tahunan 1979-1981 untuk nilai keuntungan (disenaraikan)

Sumber: Rekod di kilang x

Pendapat Syarikat-syarikat, Kuala Lumpur

Tahun Kewangan	Nilai Keuntungan (\$)
1979	109,558.00
1980	263,509.00
1981	868,771.00

Laporan Penyata Tahun 1979 menunjukkan kilang x mulai menampakkan kadar pertumbuhan yang cemerlang dari tahun sebelumnya. Pertambahan \$700,000.00 dalam masa tiga tahun (1979-1981) telah menamatkan keraguan pihak pentadbir kilang akan kerugian awal pada tahun 1976 dan 1977. Pencapaian ini bukan saja menyakinkan pihak majikan dan pentadbir kilang, malah dari beberapa institusi kewangan tempatan.

Kemudahan pelaburan tambahan yang disediakan oleh Bank Pembangunan Malaysia kepada kilang x telah membolehkan pemiliknya memodenkan struktur pengeluaran di kilang ini. Projek ini telah dimulakan pada tahun 1980. Disamping itu, kilang ini juga telah menubuhkan sebuah anak syarikat Sama Cans Sdn. Bhd. telah ditubuhkan dengan modal di benar berjumlah \$10 juta. Sama Cans telah dibuka untuk mempelbagaikan punca pendapatan kilang x dan mengurangkan saingan yang terpaksa dihadapi oleh syarikat induk (kilang x).

Kadar perkembangan yang pesat ini telah mendorong kilang x untuk mengeluarkan dividen kepada pemegang sahamnya (pemodal-pemodal yang membiayai perjalanan kilang x). Pada tahun 1976-1979, dividen tidak dikeluarkan kerana keuntungan yang diperolehi pada tahun 1978 dan 1979 masih belum dapat menutup kos kerugian pada tahun 1976 dan 1977. Tetapi mulai tahun 1980, dividen telah dikeluarkan (rujuk jadual 2.3).

Jadual 2.3: Kadar pembayaran dividen pada tahun 1980-1981

Sumber: Rekod kilang x di Pendaftaran Syarikat-syarikat, K.L

Tahun	Jumlah M(\$)	Peratus Kenaikan
1980	73,150	23.04
1981	90,000	

Sejumlah \$73,150.00 telah dibayar kepada pemegang-pemegang saham.

Jumlah dividen yang dibuat pada tahun 1981 berjumlah \$90,000.00

iaitu kira-kira 12% daripada kadar keuntungan yang dinikmati

pada tahun tersebut. Disini jelas berlaku pertambahan berjumlah

23.04 peratus di dalam pembayaran dividen di antara kedua-dua

tahun tersebut.

2.4 Pusat pemasaran dan pembeli

Pusat pasaran utama bagi 'drum' keluaran kilang x adalah di Johor sendiri. Penggunaan dalam negeri ialah 60% dan bakinya diekspot ke Singapura.

Kilang ini berjaya menembusi (mendapat) pasaran di Singapura walaupun di Republik itu terdapat tiga buah kilang yang mengeluarkan drum. Ini adalah kerana drum 45 gelen yang dikeluarkan oleh kilang ini jauh lebih baik¹³ daripada yang dikeluarkan di negara jiran itu.

Penjualan dalam negeri dibuat dengan beberapa syarikat pembuat minyak sawit dan getah cecair (Latex). Drum-drum itu dihantar ke Pasir Gudang, Pontian, Kulai dan Segamat.

Harga jualan bagi setiap 'drum' berbeza-beza mengikut jenis dan mutu pengeluaran. Walaubagaimanapun purata nilai jualan setiap bulan ialah di antara \$1.2 juta dan \$1.3 juta. Harga jualan borong bagi setiap harganya merosot ke paras \$30.00 saja setiap satu (rujuk jadual).

Jadual 2.4: Jadual Harga Drum pada tahun 1980/82

Jenis Drum 45 G.	Harga 1980	Harga 1982
Drum biasa (plain drum)	\$35	\$30
Drum Atlaskote 302-N	\$38	\$35

Harga bagi drum Atlaskote 302-N lebih mahal kerana ianya tahan karat. Biasanya drum jenis ini digunakan untuk mengisi getah cecair.

Di antara syarikat yang paling banyak membeli drum-drum itu ialah Lee Plantation, kilang minyak makan tropical dan kemas Edible oil.

2.5 Organisasi kilang x (Miraki di bahagian pentadbiran dan unit pengeluaran)

Struktur organisasi yang terdapat di kilang ini adalah mudah. Ianya dibahagikan kepada dua kategori pekerjaan iaitu:-

- i) kategori berkolar putih
- ii) kategori berkolar biru

Tumpuan utama kajian ini, ialah kepada golongan yang bekerja di dalam kategori berkolar biru, kebanyakan mereka ini bekerja di bawah Jabatan Pengeluaran dan Baik-Pulih (rujuk rajah 4).

Pekerjaan kategori berkolar putih (urusan pejabat)

Bahagian urusan pejabat di kilang x tidak jelas bagaimana ianya dilaksanakan. Terdapat tiga jabatan yang setiap satunya mempunyai fungsi dan peranan yang tersendiri (rujuk rajah 4). Jabatan-jabatan yang dimaksudkan ialah:-

Jabatan Akaun

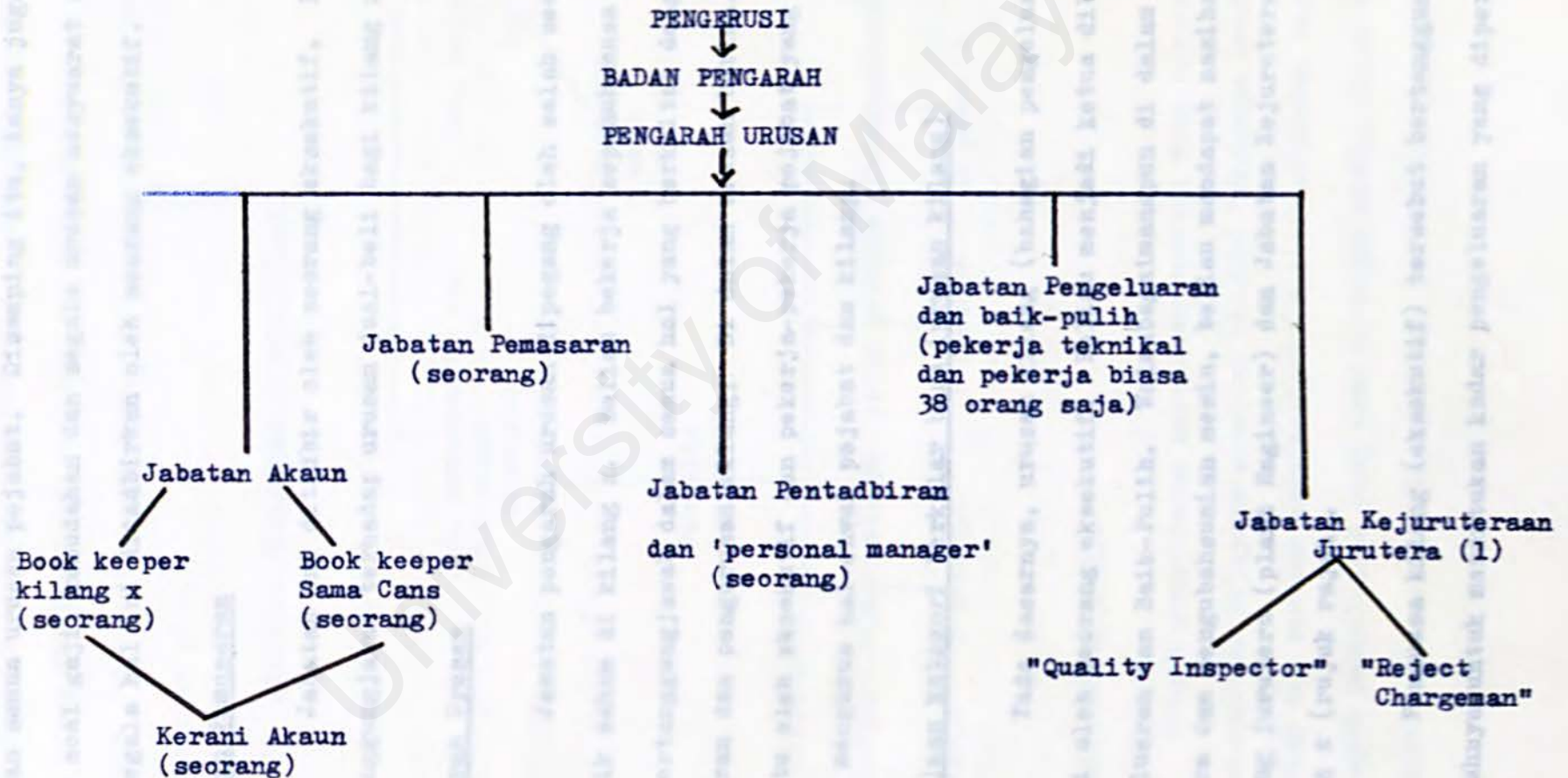
Jabatan akaun ditadbirkan oleh seorang eksekutif. Beliau dibantu oleh dua orang penyimpan kira-kira, seorang daripadanya menguruskan hal-ehwal akaun kilang x dan seorang lagi bagi Sama Cans. Di samping itu, terdapat seorang kerani akaun untuk menggunakan hal-ehwal kewangan di kedua-dua kilang ini.

Jabatan Pentadbiran dan Pengurus Perjawatan

Jabatan ini bertanggung-jawab untuk mentadbir dan meng-

Rajah 4: STRUKTUR ORGANISASI PEKARJAAN DI KILANG X

Sumber: Jabatan Pentadbiran dan Rekod kilang x



uruskan semua urusan pejabat. Disamping itu, ianya juga menentukan soal gaji, kemudahan dan segala urusan mesyuarat di kilang x. Segala hal ini ditadbirkan oleh seorang eksekutif.

Jabatan Pemasaran

Jabatan ini ditadbir oleh seorang eksekutif. Beliau bertanggungjawab terhadap urusan jual-beli bagi kilang x.

Pengarah Urusan

Jawatan pengarah urusan dipegang oleh salah seorang pemilik saham di kilang x. Beliau bekerja sepenuh masa disini dan bertanggungjawab dalam semua hal yang berkaitan dengan pentadbiran dan pengurusan kilang. Di dalam urusan harian, beliau dibantu oleh eksekutif dan pekerja-pekerja pejabat yang lain dalam mengurus hal-ehwal pejabat dan kilang.

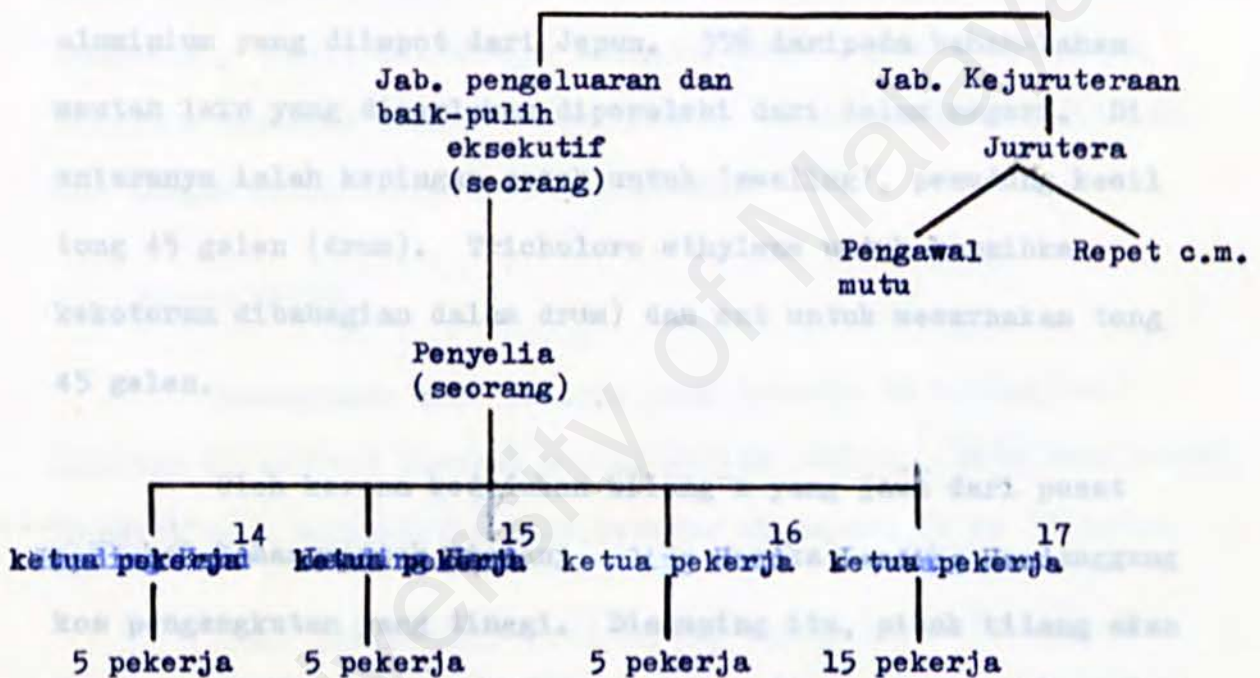
Pekerjaan kategori berkolar biru (urusan kilang)

Pada dasarnya, urusan kilang (bahagian pengeluaran) diketuai oleh seorang eksekutif. Beliau menjadi ketua dibahagian pengeluaran dan Baik-Pulih. Walaubagaimanapun di dalam urusan jentera dan pengubahsuaian mesin, beliau mendapat nasihat dari seorang jurutera (plant Engineer) dan Jabatan Kejuruteraan di kilang x (rujuk rajah).

Penguasa kilang (eksekutif) tersebut bertanggungjawab sepenuhnya untuk menentukan kadar pengeluaran yang diperlukan.

Beliau dibantu oleh seorang penyelia. Disamping itu terdapat empat orang ketua pekerja yang menjadi ketua dibahagian "Body Forming", "End making process", "Rolling mechine dan welding" dan bahagian stor.

Rajah 5: Struktur Pekerjaan Urusan Kilang



2.6 Proses Pengeluaran

Proses pengeluaran merupakan perkara yang terpenting di dalam menentukan kejayaan sesebuah kilang. Biasanya urusan kilang yang cekap dan teratur akan menjamin kelicinan urusan pejabat. Aspek-aspek pengeluaran yang akan ditinjau disini ialah bahan-bahan mentah, teknologi, tenaga kerja dan operasi pengeluaran.

a) Bahan Mentah

Bahan asas untuk membuat drum ini tidak terdapat di Malaysia. 'Steel plate' yang diperlukan itu juga tidak dikeluarkan oleh negara-negara ASEAN. Jadi kedudukannya yang hampir dengan pelabuhan Pasir Gudang menguntungkannya.

Bahan-bahan mentah yang diperlukan itu ialah kepingan aluminium yang diimport dari Jepun. 35% daripada bahan-bahan mentah lain yang diperlukan diperolehi dari dalam negeri. Di antaranya ialah kepingan getah untuk 'sealing', penudung kecil tong 45 gelen (drum). Tricholoro ethylene untuk bersihkan kekotoran dibahagian dalam drum) dan cat untuk mewarnakan tong 45 gelen.

Oleh kerana kedudukan kilang x yang jauh dari pusat pembekal bahan mentah utamanya, maka mereka terpaksa menanggung kos pengangkutan yang tinggi. Disamping itu, pihak kilang akan menyimpan bahan-bahan mentah yang belum digunakan di dalam stor dan akan digunakan apabila diperlukan.

b) Teknologi

Ianya akan lebih jelas jika kita melihatnya dari dua sudut (zaman). Pada era pertama (sekitar lewat tahun 70'an), kebanyakan mesin-mesin yang diimport dari England itu digerakkan secara 'manual' dan automatik. Jadi, taraf teknologi di kilang ini pada peringkat awal ditahap sederhana.

Walaupun bagaimanapun pada era kedua (disekitar tahun 80'an) pihak kilang amnya dan bahagian kejuruteraan khasnya telah mula; mengambil perhatian untuk meningkatkan kadar pengeluaran harian. Justeru itu usaha telah dibuat untuk memodenkan lagi sistem operasinya. Sehingga kajian ini ditulis, hampir 90% daripada proses pengeluaran dijalankan secara automatik. (Sebelum ini hanya 50% saja daripada proses pengeluaran yang digerakkan secara automatik). Kini, kesemuanya bahagian pengeluaran dibahagikan kepada 4 bahagian dengan 6 buah mesin. Mesin-mesin itu dijalankan dengan menggunakan kuasa haidrolik.

c) Tenaga Kerja

Kebanyakan dari pekerja yang bekerja di kilang ini menetap di sekitar kawasan perindustrian Larkin. Rata-rata mereka terdiri dari belia-belia yang berumur di antara 20 ke 35 tahun.

Dari jadual 2.5, kita dapati tenaga buruh (pekerja) di kilang ini dibahagikan kepada dua kategori. Ianya merujuk kepada taraf kelulusan dan bentuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Jadual 2.5: Jadual kategori kerja dan jumlah pekerja

Pekerja kolar putih	Peringkat eksekutif	6 orang
	Peringkat biasa	10 orang
Pekerja kolar biru	Peringkat mahir	15 orang
	Peringkat separuh mahir	25 orang

Pada peringkat permulaan kilang ini dibuka, seramai 45 orang buruh biasa telah diambil untuk bekerja dibahagian operasi. Tetapi pada tahun 1983 (semasa kajian sedang dijalankan), jumlah pekerja-pekerja peringkat itu telah dikurangkan sehingga 40 orang saja. Ini adalah kerana, kebanyakan kerja yang dulunya menggunakan tenaga manusia kini telah dikendalikan oleh mesin.

d) Operasi Pengeluaran

Pada dasarnya, terdapat dua proses utama untuk mengeluarkan drum di kilang x. Proses-proses itu ialah:-

- i) membuat bahagian badan drum (Body Forming)
- ii) membuat penutup drum (End making proses)

Kedua-dua proses asas di atas ialah untuk menjadikan komponen tong 45 gelen (drum)(component).

Secara ringkasnya, buruh-buruh tadi telah terlibat di dalam kedua-dua proses di atas mereka dibahagikan kepada empat bahagian utama untuk bekerja dibahagian 'body forming', 'End making proses', 'Rolling machine' dan 'welding' serta bahagian setor.

Proses body forming melibatkan enam buah mesin. Mesin-mesin berkenaan ialah:-

- i) Rolling machines - untuk mengulungkan 'steel plate' di dalam bentuk drum separuh siap.
- ii) Welding machines - untuk memetri 'steel plate' yang telah di gulung tadi.

- iii) Beading - untuk membuat lekuk dibahagian badan tong (drum) untuk memudahkan apabila ianya hendak dipindahkan ke tempat lain.
- iv) Flanging - untuk dijadikan asas bagi menutup bahagian atas dan bawah tong (drum).
- v) Corrugating - untuk mencantikan bahagian badan drum dan mengelakkan tekanan yang terlalu tinggi dibahagian dalam tong (drum). Disamping itu juga untuk memudahkan apabila drum hendak dipindahkan.
- vi) Air Test - untuk memastikan drum yang telah siap tidak bocor.

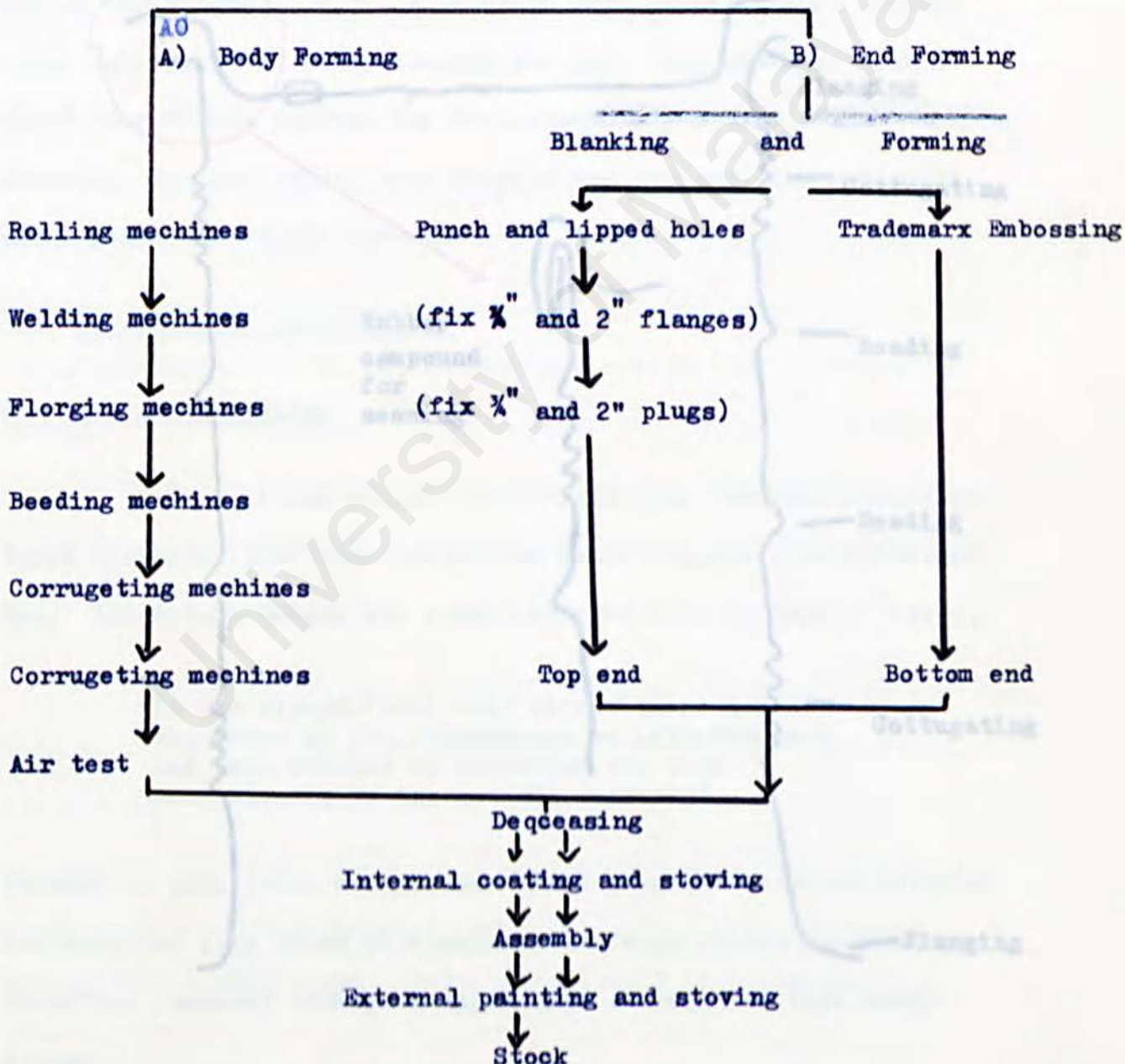
Jadual 2.6: Taburan ketua pekerja dan jumlah pekerja mengikut bahagian kerja

Pkt.	Bahagian	Jum. Leading Hand	Jumlah Pekerja
(1)	Body Forming	1	5
(2)	End making Process	1	5
(3)	Rolling machine and welding	1	5
(4)	Stor	1	15

Bagi proses End making pula, tidak banyak melibatkan kerja, cuma terdapat dua mesin utama untuk "Blanking" dan "Forming". Kerja dibahagian ini adalah untuk membuat penutup bahagian atas dan bawah drum. Disamping itu juga untuk membuat penutup lubang drum.

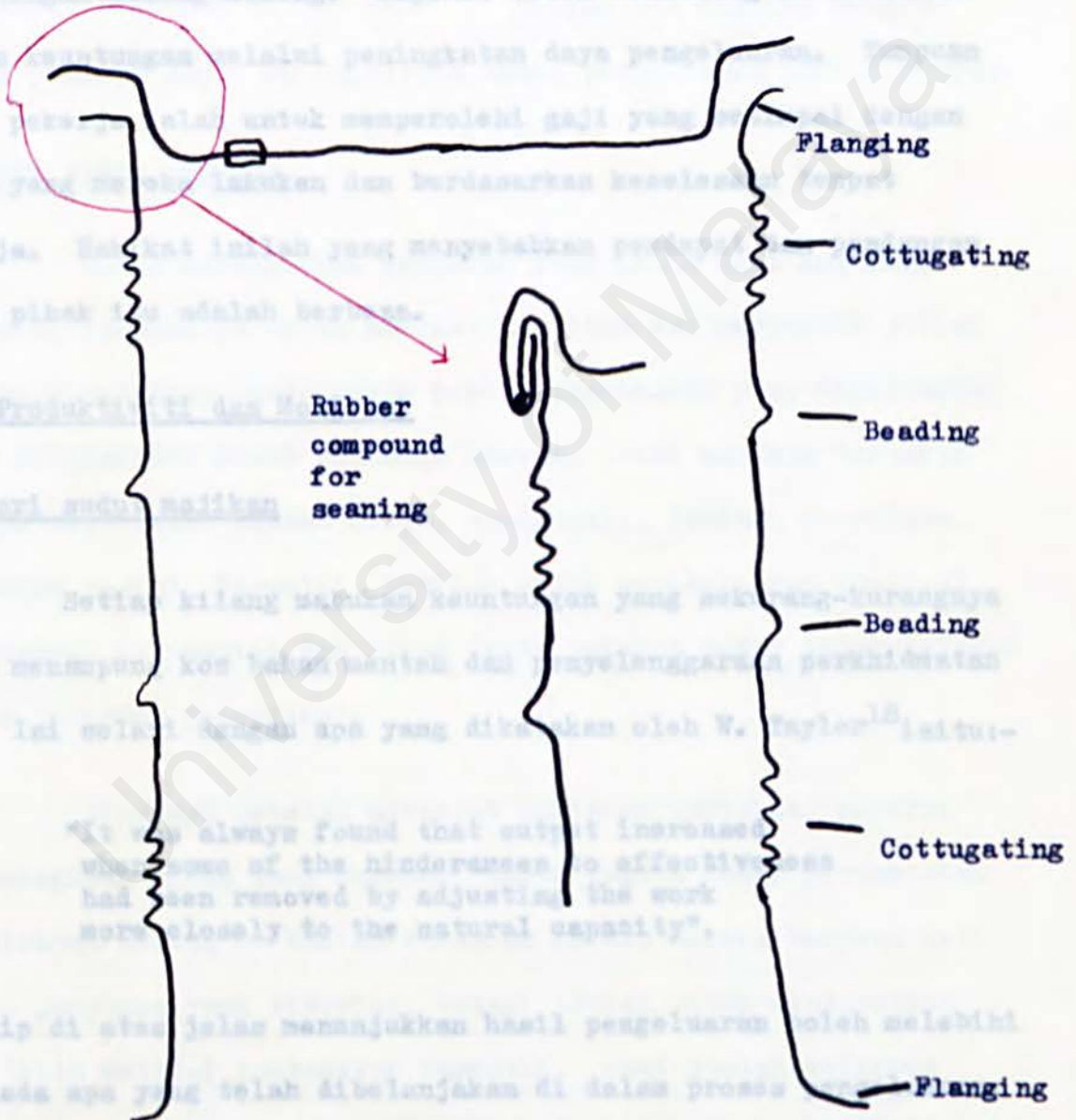
Rajah enam menunjukkan aliran operasi dibahagian pengeluaran kilang x. Proses terakhir ialah 'internal Coating process' dan 'Stoving Proses' sebelum drum-drum itu disimpan dan dijual apabila ada permintaan ke atasnya.

Rajah 6: Proses Pengeluaran di kilang x, Johor Bharu



Rajah 7: Contoh Bentuk Drum 45 Gelen yang dikeluarkan oleh kilang x.

REP: Dari kilang x.



BAB III

SIKAP MAJIKAN DAN LATARBELAKANG PEKERJA

Disetiap kilang, perhubungan yang wujud di antara majikan dan pekerja adalah berasaskan kepada kehendak tugas dan kepentingan masing-masing. Majikan lebih cenderung untuk menambatkan keuntungan melalui peningkatan daya pengeluaran. Tumpuan utama pekerja ialah untuk memperolehi gaji yang setimpal dengan kerja yang mereka lakukan dan berdasarkan keselesaan tempat bekerja. Hakikat inilah yang menyebabkan pendapat dan pandangan kedua pihak itu adalah berbeza.

3.1 Produktiviti dan Motivasi

a) Dari sudut majikan

Setiap kilang mahukan keuntungan yang sekurang-kurangnya dapat menampung kos bahan mentah dan penyelenggaraan perkhidmatannya. Ini selari dengan apa yang dikatakan oleh W. Taylor¹⁸ iaitu:-

"It was always found that output increased when some of the hinderances to effectiveness had been removed by adjusting the work more closely to the natural capacity".

Prinsip di atas jelas menunjukkan hasil pengeluaran boleh melebihi daripada apa yang telah dibelanjakan di dalam proses pengeluaran. Pemberian insentif bekerja menggalakkan peningkatan daya pengeluaran.

a) Kilang ini juga telah berdepan dengan berbagai masalah terutamanya di dalam soal ragam dan kehendak pekerjanya. Purata majikan telah membelanjakan \$2,100 sehari untuk membayar gaji minima kepada pekerja di bahagian pengeluaran. Jumlah ini telah bertambah kerana perbelanjaan harian sebelum ini (untuk maksud yang sama) hanyalah \$1,300 saja¹⁹. Dengan itu majikan mengharapkan pekerja dapat meningkatkan hasil pengeluaran harian mereka.

b) Dari sudut pekerja

Untuk mendapatkan ganjaran yang lebih dari majikan, maka pekerja-pekerja telah membuat tuntutan dan mengambil polisi melambat-lambatkan kerja-kerja hasil pengeluaran yang dikeluarkan telah menghampiri kadar keluaran harian. Jadi majikan terpaksa menjaga keselesaan tempat kerja, tanggagaji, jaminan pekerjaan, kemudahan sosial, insentif, latihan untuk meningkatkan prestasi pekerjanya, kerohanian dan sukan (agar pekerja sedar tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan).

Biasanya setelah mendapat ganjaran tambahan, pekerja akan mengubah sikap lama mereka. Namun begitu kadar pertambahan pengeluaran harian bertambah bukanlah kerana mereka berpuas hati dengan ganjaran yang diterima, tetapi adalah untuk mendapatkan wang lebih melalui pembayaran insentif. Jadi jumlah keluaran masih tidak stabil kerana ianya dikawal oleh keinginan pekerja.

c) Skim latihan

Skim latihan yang dianjurkan oleh kilang x ialah untuk meningkatkan lagi kecekapan pekerja-pekerjanya. Walaubagaimanapun tidak ramai yang berpeluang untuk mengikutinya kerana latihan itu diadakan samada di kilang lain ataupun di institusi kemahiran. Bahkan semasa kajian sedang dijalankan, hanya seorang saja yang mendapat tawaran tersebut.

Pekerja-pekerja digalakkan di dalam ilmu pelajaran akademik dan juga diberi latihan kerja yang munasabah. Pekerja-pekerja telah dilatih sambil bekerja dan gaji dibayar mengikut pengalaman. Jadi setiap pekerja mempunyai keinginan untuk menambahkan kecekapan masing-masing.

Prinsip utama bagi produktiviti ialah kecekapan (efficiency) yang demikian, kecekapan menggunakan tenaga manusia, ruang, masa, modal dan gabungan di antara peranan manusia dan mesin akan dapat menambahkan lagi hasil. Dirajah 3, menunjukkan keadaan ideal motivasi akan meningkatkan produktiviti dan pekerja-majikan akan menikmati matlamat yang mereka kehendaki.

Dasar motivasi dan produktiviti pada amnya akan dapat memperbaiki diri pekerja dan menambahkan mutu hidup (quality of life) mereka, majikan pula akan dapat meningkatkan keuntungan untuk kepentingan bersama.

Tetapi rajah 8 dan 9 adalah gambaran ideal tentang motivasi dan produktiviti. Biasanya keadaan tanpa konflik tidak akan wujud kerana perubahan tidak akan dilakukan kalau pihak pekerja tidak membuat tuntutan ke atas majikannya. Begitulah disebaliknya.

3.2 Perspektif pekerja: Latarbelakang dan Sikap

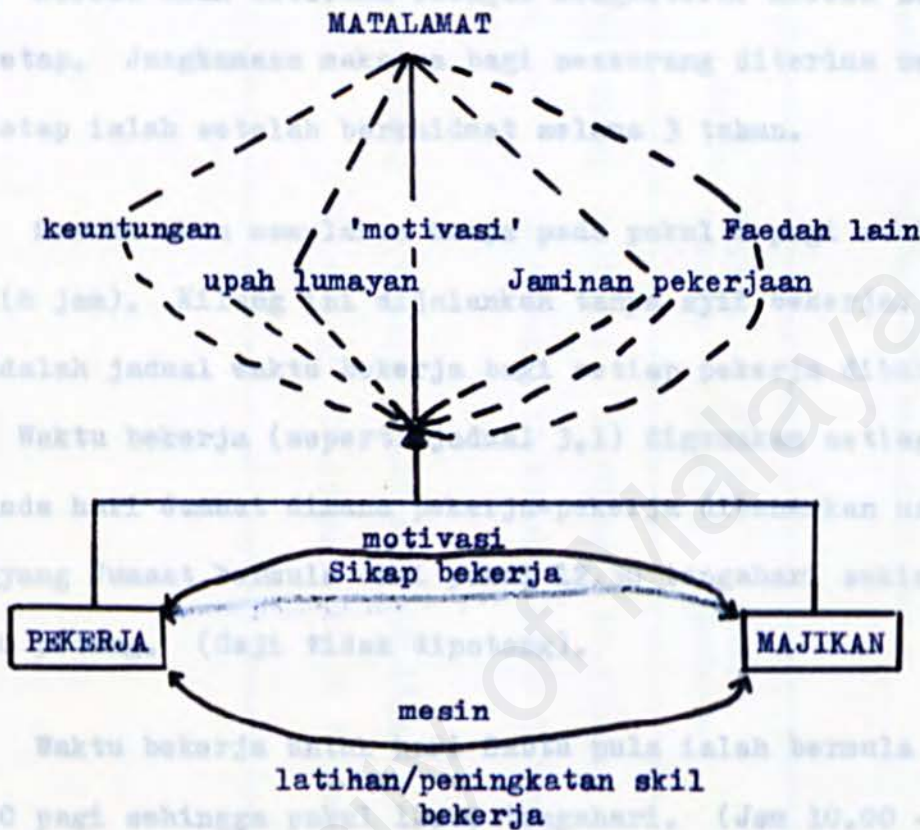
Hubungan dua hala di antara majikan dan pekerja adalah kerana matlamat yang sama - keuntungan berbentuk wang. Jadi pekerja mengharapkan majikan akan membayar gaji yang setimpal dengan peranan mereka sebagai agen pengeluaran. Matlamat ini telah menimbulkan berbagai reaksi dikalangan para pekerja dan mereka cuba mempertahankan kepentingan mereka dari dicabuli oleh majikan. Ini banyak bergantung kepada status, gaji dan sistem kenaikan pangkat.

a) Status pekerja

Status mereka sebagai pekerja di kilang x telah mensyaratkan mereka mesti menghadiri kerja setiap hari (kecuali cuti mingguan, am dan sakit). Undang-undang Buruh telah menetapkan bahawa pekerja mesti datang bekerja setiap hari. Pekerja boleh menghantar surat samada meminta cuti ataupun cuti kerana sakit.

Buruh-buruh di kilang ini terdiri dari buruh mahir dan tidak mahir. Daripada 40 pekerja bahagian pengeluaran, hanya kira-kira 15 orang yang diiktiraf sebagai buruh mahir oleh majikan.

Rajah 8



Gambarajah menunjukkan matalamat yang sama oleh pekerja dan majikan.

Rajah 9



Gambarajah menunjukkan keuntungan matawang oleh semua pihak akibat motivasi dan produktiviti.

Pekerja-pekerja baru akan dilatih di bawah skim latihan motivasi. Mereka akan diterima sebagai mengiktiraf mereka sebagai pekerja tetap. Jangkamasa maksima bagi seseorang diterima sebagai pekerja tetap ialah setelah berkhidmat selama 3 tahun.

Mereka akan memulakan kerja pada pukul 8 pagi sehingga 5 petang (8 jam). Kilang ini dijalankan tanpa syif bekerja. Berikut adalah jadual waktu bekerja bagi setiap pekerja dibahagian operasi. Waktu bekerja (seperti jadual 3.1) digunakan setiap hari kecuali pada hari Jumaat dimana pekerja-pekerja dibenarkan untuk bersembahyang Jumaat bermula dari pukul 12.30 tengahari sehingga pukul 2.00 petang. (Gaji tidak dipotong).

Waktu bekerja untuk hari Sabtu pula ialah bermula dari pukul 8.00 pagi sehingga pukul 12.00 tengahari. (Jam 10.00 - 10.15 pagi tetap sebagai waktu rehat). Hari ahad adalah hari kelepasan mingguan (cuti mingguan) di kilang ini.

b) Umur, Jantina dan Bangsa

Dilihat dari segi bangsa, kesemua yang bekerja dikilang ini berbangsa Melayu. Sebahagian besar dari mereka tinggal di-kawasan perkampungan yang berhampiran. Kebanyakan mereka memang berasal dari tempat-tempat berkenaan.

Kesemua pekerja dibahagian pengeluaran terdiri daripada pekerja-pekerja lelaki. Dari segi umur, kebanyakan responden terdiri dari mereka yang masih dalam golongan belia. Rata-rata

Jadual 3.1: Jadual Waktu Bekerja di kilang x - masa bekerja lama dan waktu bekerja yang baru dipinda

Sumber: Pejabat Perjawatan kilang x

	Kerja	Waktu Bekerja	Waktu Rehat I	Waktu Bekerja	Waktu Rehat II	Waktu Kerja	Waktu Rehat III	Waktu Kerja
Waktu Lama	Siang	8.00pagi	10.00pagi	10.15pagi	12.30 T.Hari	1.00ptg	3.00ptg.	3.10ptg.
		10.00pagi	10.15pagi	12.30 T.Hari	1.00ptg.	3.00ptg	3.10ptg.	5.00ptg.
Waktu Baru	Siang	8.00pagi	10.00pagi	10.15pagi	12.30 T.Hari	1.00ptg		
		10.00pagi	10.15pagi	12.30 T.Hari	1.00ptg.	5.00ptg		

mereka berumur dalam lingkungan 30 tahun ke bawah.

Jadual 3.2: Taburan pembahagian pekerja mengikut umur

Umur	Jumlah Respondan	Peratus (%)
15-20 tahun	11	29.8
21-25 tahun	12	32.2
26-30 tahun	9	24.4
30 tahun	5	13.1
Jumlah	37	100

Dari jadual di atas, kebanyakan pekerja berumur 30 tahun ke bawah. Hanya 13.1% saja daripada 37 orang responden berumur lebih daripada 30 tahun. Ini berlaku selaras dengan hasrat kerajaan untuk memberi peluang pekerjaan kepada golongan belia yang menganggur.

c) Taraf perkahwinan

Kedudukan samada seseorang responden itu telah berkahwin atau belum adalah penting. Biasanya seseorang pekerja akan lebih tekun bekerja jika telah mempunyai tanggungan. Disamping itu kita juga dapat maklumi bahawa mereka akan cenderung untuk mendapatkan gaji yang lebih. Mereka ini tidak berniat untuk mencari kerja lain dengan alasan terpaksa mendapat gaji yang minima jika mereka

berbuat begitu.

Jadual 3.3: Taburan taraf kelamin pekerja

Status	Bilangan	Peratus
Bujang	29	78.4
Kawin duduk bersama	6	16.2
Kawin duduk berasingan	1	2.7
Cerai	1	2.7
	37	100

Dari jadual 3.3, 78.4% pekerja di kilang x masih bujang. Terdapat satu kes dimana isterinya masih menetap dikampung kerana menoreh getah disana.

Jadi jelas bahawa kilang x terpaksa menyakinkan pekerja-pekerjanya agar tidak cuba mencari pekerjaan lain dengan berbagai kemudahan dan tawaran lain. Ini adalah kerana majoriti pekerjaanya terdiri dari kalangan yang masih bujang. Biasanya golongan ini hanya menganggap bekerja di kilang sebagai pekerjaan sementara mereka. Justeru itu jika mereka berhenti beramai-ramai, maka bahagian pengeluaran akan terpaksa mencari dan melatih pekerja-pekerja baru.

d) Aspek pendidikan dan latar belakang keluarga

Pencapaian pelajaran akan menentukan tempat mereka bekerja. Disamping itu ianya juga dapat menerangkan mengapa seseorang itu hanya bekerja sebagai buruh di kilang. Walaubagaimanapun taraf pelajaran akan menentukan inisiatif bekerja kepada setiap pekerja-pekerja yang terlibat. Di dalam kontek kajian kita, ianya juga dapat memberikan sumbangan yang berfaedah kerana bagi mereka yang berfikiran luas boleh menjadi pemimpin kesatuan sekerja.

Pengkaji mendapati bahawa 97.3% daripada responden mendapat pendidikan formal. Walaubagaimanapun terdapat seorang yang tidak pernah ke sekolah langsung. Pekerja tersebut tidak boleh membaca, tetapi boleh menulis. (Sedikit).

Kita dapati bahawa 75.7% daripada pekerja mendapat pendidikan sekolah menengah. Mereka sekurang-kurangnya menamatkan pelajaran sehingga tingkatan 3. Pecahan pencapaian mereka boleh dilihat di dalam jadual 3.4. Hanya 21.6% saja daripada responden yang mendapat pendidikan setaraf sekolah rendah. Walaubagaimanapun seorang daripada responden yang telah ditemui (2.7%) tidak pernah ke sekolah.

Dari data di atas cuma 5.4% (2 orang) saja yang mempunyai kelulusan yang dikategorikan keperingkat lain-lain. Seorang daripadanya berkelulusan tingkatan enam dan seorang lagi mendapat pendidikan di sekolah vokasional.

Jadual 3.4: Taraf pencapaian akademik responden, isteri dan bapa

Pencapaian akademik	Bapa	Peratus	Respondan	Peratus	Isteri	Peratus
Tidak Bersekolah	16	43	1	2.7	-	-
Darjah 1-6	14	38	3	8.0	3	43.0
Lulus Sekolah Rendah	7	19	5	13.6	2	28.6
Tingkatan 1-3	-	-	10	27.0	1	14.2
Lulus S.R.P.	-	-	7	19.0	1	14.2
Tingkatan 4-5	-	-	3	8.1	-	-
Lulus S.P.M.	-	-	6	16.2	-	-
Lain-lain	-	-	2	5.4	-	-
Jumlah	37	100	37	100	7	100

Merujuk kepada pencapaian keluarga mereka, rata-rata bapa dan isteri mereka mempunyai pencapaian pelajaran yang lebih rendah daripada responden. Bahkan terdapat kes dimana anak mengikuti jejak bapanya. Seorang daripada responden tidak pernah pergi ke sekolah (bapanya pun tidak pernah bersekolah) dan seorang lagi mendapat pendidikan antara darjah 1-6 (begitu juga dengan bapanya). Bagi responden lain, terdapat pencapaian pelajaran yang lebih tinggi daripada bapa mereka (kebanyakan bapa mereka tidak bersekolah - bagi responden yang mendapat pelajaran sekolah rendah). Bagi golongan isteri pula, purata mereka mendapat pendidikan yang lebih rendah daripada responden.

e) Peluang Kenaikan Pangkat

Sistem kenaikan pangkat di kilang x agak terhad, kerana tidak banyak peluang yang telah diberi. Seseorang pekerja bawahan akan dinaikkan pangkatnya menjadi ketua pekerja (leading hand) untuk mengawal kelakuan pekerja-pekerja lain. Jawatan tertinggi yang boleh dipegang oleh pekerja dari bahagian pengeluaran ialah penyelia (supervisor). Walaubagaimanapun peluang kenaikan pangkat adalah terhad kerana hanya empat orang 'Ketua Pekerja' dan seorang penyelia yang diperlukan di dalam sesuatu masa.

Walaubagaimanapun mulai bulan april 1983, peluang kenaikan pangkat telah diperluaskan. Selain daripada jawatan ketua ~~pekerja~~ (4 orang), kini terdapat tiga jawatan penyelia dan seorang ketua dibentuk iaitu Pegawai Pengangkutan (operasi).

Walaubagaimanapun jawatan ~~Pegawai~~ Pengangkutan telah diisi oleh bekas penyelia yang telah dinaikan pangkat itu.

Kenaikan pangkat itu hanya terbuka kepada pekerja-pekerja yang telah mempunyai pengalaman dan mempunyai kelulusan akademik. (Sekurang-kurangnya SRP).

Peluang kenaikan pangkat ini telah dibuka kepada semua pekerja. Walaubagaimanapun apabila ditanya samada mereka boleh melaksanakan tugas seorang penyelia sekiranya diberi peluang, terdapat berbagai reaksi dan pandangan yang telah ditirunkan. Jawapan mereka dapat dilihat melalui jadual di bawah.

Jadual 3.5: Pandangan pekerja mengenai kebolehan mereka jika diberi peluang menjadi 'Leading Hand' dan penyelia

Pendapat	Bilangan	Peratus
Boleh	6	16.2
Tidak Pasti	24	64.8
Tidak Boleh	7	19.0
	37	100

Dari Jadual 3.5, jelas bahawa 64.8% daripada pekerja-pekerja tidak jelas samada mereka berkemampuan atau disebaliknya untuk menjalankan kerja sebagai seorang penyelia. Kebanyakan pekerja

pekerja tidak yakin akan kebolehan diri sendiri dengan alasan tiada pengalaman dan tanggungjawab tersebut berat. Malah 19% daripada pekerja-pekerja (respondan) tidak berminat langsung untuk menjadi seorang penyelia.

3.3 Aspek Kewangan

Ianya adalah bahagian terpenting dalam kehidupan pekerja setiap hari. Aspek ini bukan saja melibatkan soal pendapatan dan perbelanjaan, bahkan aspek inilah yang menentukan taraf hidup semasa dan masa depan seseorang pekerja.

a) Pendapatan responden

Gaji

Gaji minima yang diterima oleh pekerja-pekerja ialah \$6.50 sehari. Pembayaran gaji berbeza-beza di antara seorang pekerja dengan pekerja yang lain kerana ianya bergantung kepada pengalaman bekerja dan berapa lama sudah bekerja (seniority).

Pembayaran gaji dibuat di dalam 2 bentuk. Skema pertama ialah gaji hari. Jadi pendapatan seseorang pekerja bergantung kepada jumlah hari mereka datang bekerja. (Tetapi semasa kajian ini dibuat, cuma seorang saja yang dibuat mengikut skema ini). Skema kedua ialah pembayaran gaji bulan. Kira-kira 97.3% daripada responden yang ditemui tergolong ke dalam kumpulan ini. Gaji minima yang diperolehi oleh mereka ialah \$250 sebulan.

b) Elaun bulanan

Pembayaran elaun dibuat mengikut kadar yang tidak tetap. Jumlah yang diterima dalam sebulan bergantung kepada jumlah pengeluaran purata bahagian operasi:- Ini bermakna semua pekerja mendapat ganjaran yang sama. Mereka menamakannya sebagai elaun insentif.

Jumlah minima yang pernah dibayar oleh majikan di dalam tahun 1982 dan 1983 ialah \$70 sebulan. Walaubagaimanapun, biasanya mereka memperolehi di antara \$120-\$130 sebulan.

Bonus

Pembayaran bonus dibuat pada setiap akhir tahun. Ianya dibuat berdasarkan keuntungan syarikat. Walaubagaimanapun setiap pekerja dibayar satu setengah bulan (1.5 bulan) gaji setiap tahun.

Jadual 3.6: Taburan bilangan pendapatan pekerja mengikut kumpulan pendapatan yang diterima

Pendapatan	Bilangan	Peratus
151-200	1	2.7
201-300	23	62.7
301-400	9	24.3
401 ke atas	4	10.8
Jumlah	37	100

b) Perbelanjaan Respondan

Keperluan Sehari-hari

Hampir kesemua responden yang ditemui menyatakan gaji dan bayaran insentif yang mereka perolehi hanya cukup untuk perbelanjaan sehari-hari. Mereka menyatakan, dengan pendapatan yang diperolehi, mereka hanya dapat membeli barang-barang keperluan dapur, sewa rumah, tambang, rokok, pelajaran anak-anak, menghantar sedikit wang ke kampung dan beberapa keperluan lain yang difikirkan perlu.

Kadar bayaran kumpulan wang simpanan pekerja (KWSP)

Pekerja-pekerja yang telah bekerja tiga bulan akan dikenakan bayaran KWSP. Potongan yang dibuat adalah mengikut kadar gaji saja (tidak termasuk elaun dll) yang diterima setiap bulan.

Proses kadar potongan gaji untuk bayaran KWSP ialah seperti berikut. (Contoh bayaran yang dibayar oleh majoriti pekerja di kilang x). Rujuk jadual 3.7

Kadar potongan socso

Pekerja-pekerja juga diwajibkan untuk membayar socso. Ianya adalah seolah-olah seperti Insuran perindustrian. Pekerja akan mendapat gantirugi jika mendapat kemalangan samada dalam perjalanan ke tempat kerja, semasa bekerja ataupun dalam perjalanan pulang ke rumah selepas bekerja. Kadar potongan socso

Jadual 3.7: Kadar bayaran k.w.s.p yang dibuat oleh pekerja dan majikan

Sumber: Biro penerangan KWSP, Kuala Lumpur

Kadar Gaji (\$)	Potongan Gaji (\$)	Peratus	Tambahan Majikan (\$)	Peratus	Jumlah (\$)
160-180	17	9.4	20	11.11	37
181-200	18	9.0	22	11.00	40
201-220	20	9.09	25	11.36	45
221-240	22	9.16	27	11.25	49
241-260	24	9.23	29	11.15	53
261-280	26	9.28	31	11.07	57
281-300	27	9.0	33	11.00	60

ialah seperti berikut:-

Jadual 3.8: Kadar caruman pekerja dan majikan ke dalam Pertubuhan Keselamatan Sosial (SOCSO)

Sumber: Biro penerangan Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkeso)

Gaji (\$)	Caruman Pekerja (\$)	Caruman Majikan (\$)	Jumlah (\$)
140-200	0.85	2.95	3.80
201-300	1.25	4.35	5.60
301-400	1.75	6.15	7.90
401 keatas	2.25	7.85	10.10

3.4 Persoalan Sosial dikalangan Pekerja

Di dalam bahagian ini, persoalan sosial yang berbangkit dikalangan pekerja akan dibincangkan.

a) Cita-cita dan aspirasi

Cita-cita dan aspirasi berkaitan dengan pencapaian ilmu pelajaran. Ketara purata pekerja di kilang x mempunyai pencapaian yang rendah, maka mereka tidak yakin boleh menjawat jawatan yang baik.

Walaubagaimanapun, apabila ditanya kemungkinan untuk mengubah nasib keluarga, mereka memilih samada hendak menjadi

peneroka FELDA, buruh yang berpendapatan tetap, peniaga kecil (terutama di pasar malam), menjadi tentera dan polis serta menjadi mekanik.

Pengkaji agak terperanjat dengan jawapan yang diberikan oleh responden apabila ditanya cita-cita mereka terhadap anak-anak mereka. Tidak ada seorang pun yang mengharapkan anak mereka menuntut di universiti. Kebanyakan mereka mahukan anak-anak mereka bekerja sebagai 'pemakan gaji' di sektor awam ataupun samada menjadi tentera atau polis.

b) Persediaan untuk masa depan

Tidak ramai dikalangan pekerja di kilang x yang menyedari hakikat betapa perlunya menyimpan wang dalam Bank atau menggunakan lebihan wang itu untuk dijadikan harta. Ini mungkin kerana prinsip hidup mereka ialah 'kais pagi makan pagi dan kais petang makan petang' (month to month basic).

Beberapa orang responden yang masih belum mempunyai tanggungan mengakui mereka mempunyai lebihan pendapatan. Tetapi ianya dihabiskan dengan membeli barang-barang yang tidak perlu seperti seluar jeans, sepatu dan peralatan lain yang mahal.

Di dalam kajian ini, cuma 2-3 orang saja yang didapati mengambil berat tentang masa depan mereka. Mereka menyimpan wang untuk masa hari tua, untuk memulakan perniagaan di pasar malam

dan mengerjakan ibadat haji ke makah.

e) Masalah tempat tinggal

Hampir 30 responden yang tidak memiliki rumah sendiri. Mereka samada menumpang dirumah bapa, keluarga ataupun menyewanya. Mereka terpaksa bergantung kepada nasib untuk terus menetap disitu kerana rumah itu samada rumah setingan ataupun rumah-rumah yang sudah terlalu buruk untuk didiami.

Mereka menghadapi kesulitan untuk memiliki rumah sendiri kerana peluang untuk mendapatkan rumah murah adalah terhad. Disamping itu, rumah yang dikatakan berharga murah itu adalah terlalu mahal bagi mereka kerana harganya telah meningkat keparas \$21,000 pada tahun 1983.²⁰

Jadual 3.9: Harga rumah murah peringkat nasional yang dibina oleh kerajaan di dalam tahun 1978-1983²¹

Tahun	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Harga (\$)	10,000	10,000	10,500	12,000	17,000	21,000

BAB IV

INSTITUSI PEKERJAAN DAN KEARAH MENGIMPLIMENTASIKAN HASRAT BERBENTUK 'INSTITUSI WAKIL PEKERJA' DI KILANG X

Di dalam bab ini, pengkaji akan membicarakan soal kesatuan sekerja. Dua isu-isu mengenai dasar 'House Union' yang telah cuba diperkenalkan oleh Dr. Mathatir kepada usahawan di Negara ini.

4.1a) Sikap Terhadap Majikan

Di kilang x terdapat dua suasana yang wujud. Suasana harmonis dan konflik timbul kerana sikap curiga pekerja terhadap segolongan dari 'Ketua Pekerja' dan pekerja-pekerja yang menjadi pengikut 'Ketua Pekerja' tertentu.

Namun begitu, suasana konflik hanya timbul apabila ada isu-isu yang tidak memuaskan hati golongan lain. Biasanya suasana harmonis akan wujud kerana mereka sedar bahawa mereka bekerja di tempat yang sama.

Ramai responden yang ditanya mengutuskan jawapan mereka kearah suasana konflik. Ini mungkin kerana mereka menganggap 'Ketua Pekerja' sebagai 'orang majikan'. Jadi selagi suasana konflik ini tidak dipulihkan maka pekerja akan tetap menganggap 'Ketua Pekerja' sebagai satu unsur yang diujudkan oleh majikan untuk mengawal kegiatan pekerja.

Beberapa orang wakil pekerja telah dilantik untuk meng-
utuskan tuntutan pekerja terhadap majikan. Biasanya tuntutan
pekerja ialah menyentuh soal gaji, Kemudahan cuti hujung minggu
dan soal-soal kebajikan yang lainnya. Umpamanya mereka telah
menuntut bayaran gaji minima dinaikkan dari \$6.50 sehari kepada
\$7.50 sehari.

b) Sikap pekerja-pekerja biasa terhadap wakil majikan

Hubungan pekerja-pekerja dengan majikan kelihatan dapat
dikawal saja. Ini mungkin tindakan diplomasi wakil pekerja ter-
hadap majikan kerana kuatir tindakan agresif akan membuatkan
majikan enggan menunaikan tuntutan mereka.

Walaupun bagaimanapun hubungan di antara pekerja biasa dengan
ketua pekerja sentiasa tegang kerana sikap curiga terhadap mereka.
Perebutan kuasa dikalangan beberapa ketua pekerja membuatkan
suasana bertambah keruh. Ketua, pekerja telah dianggap sebagai
wakil majikan untuk mengeksploit pekerja-pekerja lain.

Sikap pekerja ini mungkin ekor dari layanan yang
diterima oleh pekerja daripada ketua pekerja mereka. Umpamanya
tindakan ketua-ketua itu yang sentiasa mengawal gerak laku
pekerja di bawahnya. Jadi ini secara tidak langsung menjejaskan
hubungan pekerja-majikan.

4.2 Hubungan Antara Pekerja

Dasar pekerja-pekerja di kilang ini yang berserampangkan dua mata telah mengintegrasikan di antara mereka. Usaha-usaha yang dimaksudkan ialah mengujudkan persefahaman di antara pekerja lama dan baru serta menanamkan perasaan kekitaan di antara mereka.

Kilang ini tidak mempunyai kesatuan sekerja yang berdaftar. Jadi soal kepentingan pekerja di dalam semua aspek mungkin terabai dan tidak terbela sekiranya berlaku konflik di antara pekerja dengan majikan. Justeru itu alternatif lain telah diambil oleh pekerja-pekerja dan menubuhkan Institusi Wakil Pekerja dengan melantik 3 orang untuk menjadi wakil pekerja. Wakil-wakil itu telah dipilih dari kalangan pekerja dan tiada campurtangan dari pihak majikan.

Institusi Wakil Pekerja telah berjaya menyatukan pekerja dan menyelaraskan segala tuntutan pekerja. Hubungan keakraban telah dapat dijalinan. Dari sejumlah 37 orang responden yang ditemui, kesemuanya menyatakan mereka mengenali antara satu sama lain.

Semangat keakraban ini dapat dilihat melalui sikap bekerjasama semasa bekerja, bersukan, bermain karom dan lain-lain lagi. Kegiatan-kegiatan sosial di atas telah dilakukan semasa waktu rehat mereka juga ada menganjurkan perkelahan tahunan

(picnic) tahunan sempena menyambut hari buruh.

Hubungan kerohanian juga dipentingkan oleh mereka.

Setiap hari mereka akan bersembahyang zohor secara berjemaah di surau kilang x. Mereka telah berjaya merapatkan lagi hubungan kerana hampir 75% daripada pekerja-pekerja itu tinggal di tempat yang sama. Malahan dikalangan pekerja yang masih bujang mereka akan duduk bersama.

4.3 Kesatuan Sekerja - Secara Umum di Malaysia

Kesatuan sekerja di Malaysia diwujudkan untuk menjamin pekerja-pekerja yang bekerja di dalam jenis pekerjaan yang sama. Di Malaysia, ianya telah ditubuhkan di bawah Trade Union Regulation Ordinance 1959.²² Setelah sesebuah kesatuan sekerja didaftarkan, maka ianya akan terletak di bawah undang-undang Buruh Malaysia yang dikuat kuasakan oleh Jabatan Buruh.

Biasanya melalui kesatuan sekerja, nasib pekerja-pekerja akan terjamin. Undang-undang Buruh telah mengariskan hak buruh agar tidak dieksploit oleh majikan. Di bawah undang-undang buruh terdapat beberapa akta dan ordinan (ordinance) untuk menjaga kepentingan pekerja.²³

Melalui undang-undang buruh tersebut, kesatuan sekerja akan dapat melindungi kepentingan pekerja yang diwakilinya.

Malah pada lhb. Januari 1977, satu semakan telah dibuat untuk

menjaga keselamatan pekerja, masyarakat lain dan negara.²⁴

Pekerja-pekerja dari satu kilang dan dari jenis pembuatan yang sama boleh memperjuangkan sesuatu isu yang berbangkit secara kolektif (bersama-sama). Sebenarnya kesatuan sekerja berhak mengadakan berbagai polisi untuk menggalakkan dan membantu mereka agar tidak ditindas oleh majikan. Malah kesatuan sekerja boleh memastikan soal keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan pekerja-pekerja sentiasa baik.

Kesatuan sekerja akan berjaya sekiranya mendapat sokongan daripada ahli-ahli. Sebenarnya kesatuan (union) adalah satu institusi sosial untuk keuntungan semua pihak.²⁵ Walaubagaimanapun jika tindakan kesatuan sekerja telah melibatkan soal ISA (keselamatan negara) seperti rusuhan, ugutan kepada majikan dan mogok yang merbahayakan maka itu dianggap sebagai melanggar syarat penubuhan kesatuan, maka sijil pendaftaran mereka akan terbatal.

4.4 Usaha-usaha Menubuhkan Kesatuan Sekerja

Sejak tujuh tahun kilang ini dibuka, belum ada usaha-usaha positif yang diambil untuk menubuhkan kesatuan sekerja. Walaupun ada dikalangan responden yang menyatakan ada percubaan untuk menubuhkannya, tetapi terdapat banyak halangan yang menyebabkan kegagalannya (sebab-sebab kegagalan boleh dilihat di dalam keterangan berikut).

Hal ini timbul kerana terdapat perbezaan pendapat di kalangan pekerja. Terdapat dua pihak iaitu kelompok yang menyokong penubuhan kesatuan sekerja dan di pihak lain yang menentangnya. Walaubagaimanapun golongan yang menentang lebih ramai jika dibandingkan dengan yang menyokong. Bagi mereka kewujudan kesatuan sekerja tidak akan membawa keuntungan apa-apa. Pekerja pekerja itu membandingkan dengan kilang lain yang telah ditubuhkan kesatuan kerja, pihak kesatuan tidak dapat berbuat apa-apa kerana kuasa yang sebenarnya terletak kepada majikan. Disamping itu, perpecahan pendapat ini menyebabkan suara majoriti tidak dapat dikumpul. Menurut kenyataan yang dibuat oleh pemimpin kesatuan sekerja Johor (Presiden National Union Congress Worker', Johor), untuk mendapatkan kesatuan daripada badan union kebangsaan, pekerja-pekerja disesebuah kilang mesti mengumpulkan wang dan jumlah ahli yang berdaftar mesti melebihi 60%.²⁶

Kegagalan ini menyebabkan percubaan mereka itu diberhentikan saja. Tiada lagi sebarang usaha yang dibuat untuk membuat percubaan untuk menubuhkan kesatuan sekerja. Ini mungkin kerana minat pekerja terhadapnya telah hilang. Malah kedua-dua pekerja yang menganjurkan rancangan itu dahulu telah berhenti kerja tanpa menjelaskan sebab sebenar mereka berbuat demikian.

Walaupun begitu, nasib pekerja tetap dibela kerana di kilang ini wujudnya organisasi Wakil Pekerja. Peranan dan tanggungjawab Wakil Pekerja ialah untuk menjaga kepentingan dan

melayani kehendak pekerja.

Tujuan Wakil Pekerja (House Union) di kilang x

Kebanyakan majikan menganggap kesatuan sekerja ditubuhkan semata-mata untuk menyenangkan mereka melancarkan mogok. Tuduhan ini kurang tepat kerana motif utama bagi sesebuah kesatuan sekerja ialah untuk menjaga kepentingan pekerja dan mengajukan permintaan pekerja terhadap majikan.

Masalah yang berbangkit dapat diselesaikan melalui perundingan di antara majikan dengan wakil pekerja. Hanya melalui cara ini saja majikan dapat mengetahui samada polisi mereka dipersetujui oleh pekerja atau tidak. Pelaksanaan dasar yang dipersetujui oleh pekerja akan menguntungkan kedua-dua pihak.

Walaupun organisasi wakil pekerja di kilang x tidak berkuasa sepertimana kesatuan sekerja yang berdaftar, namun ianya dapat bertindak untuk menyalurkan kehendak pekerja kepada majikan. Di samping itu keujudan sesebuah kesatuan sekerja tidak semestinya menguntungkan pekerja-pekerja. Ini adalah kerana terdapat pemimpin-pemimpin yang mementingkan diri sendiri. Malahan gaji yang diterima oleh pekerja boleh kurang daripada yang mereka terima sebelum wujudnya kesatuan. Ini adalah kerana daya pengeluaran mereka merosot. Kemerosotan ini adalah kerana banyak tenaga dan masa dihabiskan untuk membuat tuntutan dan sebagainya.

Institusi wakil pekerja berjaya menyakinkan majikan

bahawa matlamat pekerja-pekerja di kilang x adalah untuk bekerja dan tidak untuk maksud-maksud disebaliknya. Melalui ini wakil pekerja dapat menjamin pekerja-pekerja tidak dibuang tanpa alasan. Disamping itu pekerja-pekerja juga telah diberi berbagai kemudahan ditempat kerja. Antaranya ialah kantin, surau dan tempat kegiatan sosial yang lain.

Hubungan di antara pekerja sentiasa dipupuk dan dijalin agar mereka akan bekerjasama di antara satu sama lain. Di bawah dasar 'House Union' pekerja-pekerja telah diberi kebebasan untuk memberi pendapat bagi memperbaiki keadaan tempat kerja, kemudahan semasa bekerja dan gaji. Ini membuktikan kepada majikan tentang kekuatan pengaruh pekerja, kerana itu majikan telah bertolak ansur terhadap pekerja-pekerjanya. Mereka dibenarkan untuk mengadakan perjumpaan (meeting) untuk membincangkan perkara-perkara yang hendak diminta dari majikan sebelum ianya dibawa kepada pihak pentadbir kilang. Biasanya perjumpaan itu akan dipengerusi kan oleh ketua wakil pekerja. Usul-usul yang dibincangkan biasanya diterima oleh semua pekerja. Walaubagaimanapun kadang-kadang terdapat kebuntuan dimana terdapat 2 ke 3 orang yang tidak bersetuju kerana bertentangan dengan kepentingan mereka. Kepentingan yang dimaksudkan ialah menjejaskan kedudukan pengaruh dan pangkat mereka.

4.6 Reaksi Majikan dan Pekerja-pekerja Terhadap Institusi Wakil Pekerja

a) Sikap Majikan

Setiap majikan menganggap kesatuan sekerja cuba mengugat dan membuatkan mereka rugi. Bagi mereka kesatuan sekerja adalah institusi yang diasaskan oleh pekerja untuk 'memeras' majikan. Tetapi keadaan dan tanggapan seperti ini tidak wujud di kilang x kerana disini tiada kesatuan sekerja.

Hubungan di antara wakil pekerja yang mewakili pekerja-pekerja yang lain adalah baik. Ianya dapat dijalin kerana majikan menganggap wakil pekerja dan pekerja-pekerja di kilang x bertanggungjawab. Justeru itu, biasanya tuntutan yang dibuat oleh wakil pekerja ditunaikan oleh majikan.

Sikap majikan terhadap wakil pekerja mendatangkan perasaan cemburu dikalangan beberapa orang pekerja biasa yang mempunyai pangkat. Tuduhan mereka membuatkan majikan mencurigai kejujuran wakil pekerja. Malah ada di antara pekerja yang berpihak kepada majikan, terutamanya wakil majikan, yang terpengaruh lalu mengkritik usaha Institusi Wakil Pekerja.

Jelas disini, sikap majikan tidak tetap. Walaubagaimanapun biasanya majikan akan menunaikan permintaan pekerja. Tetapi kemungkinan untuk menubuhkan kesatuan sekerja adalah tipis kerana majikan bersikap dingin terhadapnya. Ini ditambah pula, dikalangan pekerja tidak bersatu.

b) Sikap Pekerja

Institusi wakil pekerja telah ditubuhkan setelah usaha terhadap kesatuan sekerja kerana timbang penalti-penalti yang untuk menubuhkan kesatuan sekerja gagal. Kesemua pekerja-pekerja (termasuk yang menjadi wakil majikan) bersetuju agar wakil pekerja dilantik untuk mengajukan sebarang tuntutan kepada majikan.

Malahan idea pelantikan wakil pekerja dicadangkan oleh majikan. Ianya dicadangkan oleh majikan dengan harapan sebarang tuntutan yang hendak dibuat mengikut saluran tertentu.

Walaupun di kilang ini tidak ada kesatuan sekerja, namun ada di antara mereka yang menyedari peranan dan tanggungjawab kesatuan sekerja.

Jadual 4.1: Pengetahuan terhadap peranan dan tanggungjawab kesatuan sekerja

Kenyataan	Bilangan	Peratus
Yang tahu	10	27
Yang tidak tahu	27	73
Jumlah	37	100

Dari jadual di atas didapati 73% daripada pekerja-pekerja yang ditemui tidak tahu tentang peranan dan tanggungjawab sesebuah kesatuan sekerja. Bagi mereka Institusi wakil

pekerja atau 'House Union' lebih baik dikekalkan kerana melalui nya semua tuntutan ditunaikan oleh majikan. Mereka kurang yakin terhadap kesatuan sekerja kerana bimbang pemimpin-pemimpin yang dilantik menyalah gunakan wang ahli dan cuba menjaga kepentingan dirinya saja.

Walaupun 10% dari bilangan pekerja tahu peranan kesatuan sekerja. Mereka percaya kesatuan sekerja dapat membela nasib dan kesatuan pekerja dengan lebih berkesan kerana kesatuan sekerja yang berdaftar mendapat berbagai penaaungan undang-undang dan sokongan daripada kesatuan sekerja kebangsaan.

Kebanyakan pekerja menganggap kerajaan lebih mementingkan pihak majikan di dalam proses membuat keputusan. Mereka menunjukkan contoh di beberapa kilang disekitar kawasan ini yang telah mendapat perhatian yang sewajarnya apabila pihak kesatuan sekerja melancarkan mogok.

4.7 Masa Depan 'House Union' di kilang x

Merujuk kepada persoalan ini, responden telah menunjukkan sikap positif mereka terhadap 'House Union'. Mereka akan tetap menyokong wakil pekerja yang berjuang untuk kepentingan semua pekerja. Di kilang ini terdapat seorang ketua wakil pekerja dan dua orang wakil pekerja. Mereka dilantik oleh pekerja.

Wakil pekerja berjuang sehingga faedah yang dinikmati oleh pekerja dapat dimaksimakan. Mereka tidak gentar kalau di buang kerja oleh majikan kerana mempunyai kelulusan akademik yang dapat membantu mereka mencari kerja lain. Jadi keujudan institusi wakil pekerja ini dapatlah dikatakan untuk menjaga kepentingan pekerja.

Salah satu hubungan antara majikan, pekerja, layanan yang diterima oleh pekerja, tuntutan wakil pekerja kepada majikan, teknologi, kemudahan sosial dan kemudahan kerja kebajikan pekerja-pekerja.

Seterusnya, pengkaji telah menganalisis motivasi dan daya pengeluaran yang terdapat di kilang ini. Dari kajian yang dijalankan didapati bahawa majikan dan pekerja telah berusaha bersama-sama untuk kebajikan kedua-dua pihak. Tetapi yang telah menarik perhatian pengkaji ialah mengenai tahap pencapaian akademik pekerja-pekerja. Purata mereka mendapat pendidikan sekolah menengah. Jadi mereka bolehlah digolongkan ke dalam kumpulan orang berpendidikan. Walaupun bagaimanapun, nampaknya mereka tidak berminat untuk memajukan diri sendiri dan keluarga. Bahkan mereka tidak menghiraukan insentif asal gaji. Keadaan ini amat menyedihkan kerana semua pekerja telah terpaksa menambak waktu bekerja mereka selama sepuluh minit setiap hari. Sebagai gantinya, majikan membekalkan air kotak yang berharga 50 sen untuk setiap pekerja. Bikap tidak mahu peduli pekerja telah menyebabkan mereka diarah bekerja untuk masa tambahan mulai bulan Mac tanpa mendapat bayaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

Beberapa penemuan penting berhubung dengan proses-proses pengeluaran dan bidang pekerjaan di kilang x telah di perolehi. Di antaranya ialah hubungan antara majikan. Pekerja, layanan yang diterima oleh pekerja, tuntutan wakil Pekerja kepada majikan, teknologi, kemudahan sosial dan kerohanian serta kebajikan pekerja-pekerja.

Seterusnya, pengkaji telah menganalisa motivasi dan daya pengeluaran yang terdapat di kilang ini. Dari kajian yang di jalankan didapati bahawa majikan dan pekerja telah berusaha bersama-sama untuk kebajikan kedua-dua pihak. Tetapi yang telah menarik perhatian pengkaji ialah mengenai tahap pencapaian akademik pekerja-pekerja. Purata mereka mendapat pendidikan sekolah menengah. Jadi mereka bolehlah digolongkan ke dalam kumpulan orang berpelajaran. Walaubagaimanapun, nampaknya mereka tidak berminat untuk memajukan diri sendiri dan keluarga. Bahkan mereka tidak menghiraukan langsung soal gaji. Keadaan ini amat mendukacitakan kerana semua pekerja telah terpaksa menambah waktu bekerja mereka selama sepuluh minit setiap hari. Sebagai gantinya, majikan membekalkan air kotak yang berharga 50 sen untuk setiap pekerja. Sikap tidak ambil peduli pekerja telah menyebabkan mereka di kerah bekerja untuk masa tambahan mulai bulan Mac tanpa mendapat bayaran.

Setelah di analisa, pengkaji mendapati kilang yang di jadikan fokus kajian ini mempunyai beberapa tujuan penubuhannya. Sebab-sebab penubuhannya memperlihatkan adanya perkaitan di antara satu sama lain. Pertamanya, ialah bagi mengadakan equiti penyertaan bumiputera dalam bidang pembuatan barang. Keduanya, bertujuan untuk melatih dan memberi pekerjaan kepada belia-belie Melayu di dalam lapangan tersebut dan akhirnya bermatalamat untuk memenuhi keperluan tong 45 gelen tempatan.

Seperti yang telah dinyatakan di atas tadi, kewujudan kilang ini menguntungkan semua pihak. Bagi pihak majikan, usaha ini akan menambahkan lagi golongan usahawan bumiputera dan seterusnya dapat bergerak sejajar dengan matalamat Dasar Ekonomi Baru. Bagi golongan pekerja pula, latihan yang diperolehi semasa bekerja akan dapat mempertingkatkan lagi daya pengeluaran. Walaubagaimanapun, persoalan yang timbul ialah sejauhmanakah polisi kilang ini benar-benar berpihak kepada pekerja. Atau mungkinkah segala matalamat yang ditetapkan oleh majikan telah memburukkan lagi keadaan. Justeru itu, semua persoalan di atas sukar dijawab memandangkan segala pembaruan itu tidak semestinya mendatangkan kebaikan. Malah, sering berlaku konflik di negara kita mengenai isu pembangunan yang tidak dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di dalam masyarakat.

Di dalam bab yang memperkatakan tentang pekerja dan perjuangan wakil pekerja untuk membela kepentingan pekerja, jelas

terdapat beberapa kegagalan. Umpamanya, majikan enggan memberikan beberapa kemudahan yang diperlukan oleh pekerja. Ini termasuklah peluang-peluang untuk bekerja lebih masa (overtime) yang terhad, kekotoran tempat kerja, bunyi bising, panas, kemudahan cuti, sistem kenaikan pengkat, kesihatan dan pembayaran insentif.

Hubungan golongan pentadbir dengan pekerja biasa tidak rapat. Ini mendukacitakan kerana terdapat di kalangan mereka yang mempunyai hubungan pekerjaan secara langsung dengan pekerja-pekerja peringkat rendah itu; tetapi telah sengaja memisahkan diri. Bagi setengah daripada ketua pekerja telah seolah-olah tidak mahu mengambil tahu hal pekerja-pekerja. Keadaan bertambah buruk bila berlaku tuduh menuduh oleh satu pihak kepada golongan lain. Malah, pengkaji sendiri pernah dihalang oleh seorang ketua pekerja daripada menjalankan soal selidik kepada pekerja di bawah pengawasannya. Peristiwa ini sungguh mendukacitakan kerana pengkaji dituduh cuba menjatuhkan kedudukannya dengan mendedahkan kelemahannya menjalankan tugas. Tetapi apa yang sebenarnya berlaku ialah ketua pekerja itu cuba menonjolkan dirinya kepada majikan bahawa ia adalah orang yang paling layak untuk dilantik sebagai ketua pekerja kanan. (Di masa kajian ini dibuat, perebutan jawatan tersebut sedang berlaku di kalangan ketua-ketua pekerja).

Seperkata lagi, ketiadaan kesatuan sekerja juga mem-

bangkitkan banyak masalah. Walaupun Institusi Wakil Pekerja di kilang ini dikatakan mempunyai penasihat undang-undangnya sendiri, tetapi ini tidak memadai malah banyak tuntutan-tuntutan yang dibuat oleh Wakil Pekerja tidak mendapat kejayaan kerana tidak ada orang yang dapat mewakili mereka untuk membawa masalah ini ketengah. Penasihat undang-undang yang dilantik tidak pernah diminta perkhidmatannya kerana sebab-sebab tertentu.

Berdasarkan kajian ini, kebanyakan pekerja-pekerja didapati berasal dari keluarga miskin. Kerana desakan hidup, maka ramai di antara mereka terpaksa keluar mencari kerja untuk menampung perbelanjaan keluarga. Sebahagian besar di kalangan mereka hanya memiliki kelulusan akademik yang minima. Terdapat juga bukti-bukti bahawa ada di antara responden yang mula bekerja disini kerana tidak berminat untuk meneruskan pelajaran lagi.

Ini menunjukkan sikap negatif mereka terhadap pelajaran dan masa depan. Jelas kepada kita mereka tidak mempunyai sikap dan cita-cita yang positif untuk membaiki taraf hidup keluarga mereka. Walaubagaimanapun, (secara psikologi), tindakan mereka adalah kerana di durong oleh kesempitan hidup keluarga masing-masing.

Akhir sekali, bolehlah dianggap bahawa motivasi, di kalangan pekerja di kilang ini telah disediakan oleh majikan. Tetapi peluang untuk mendapat faedah secara langsung darinya tidak diperolehi oleh pekerja. Ini sedikit sebanyak mempengaruhi kadar pengeluaran di kilang ini yang sentiasa tidak menentu (turun-naik).

5.1 Saranan Kepada Majikan

a) Kebajikan Pekerja

Persoalan ini sepatutnya mendapat perhatian yang sewajarnya daripada pihak majikan. Perkara seperti soal kebersihan, bunyi bising, keadaan tempat kerja yang tidak selesa serta hawa yang sentiasa panas dibahagian mengilang harus diperbaiki dengan segera.

Pengkaji dapati, segala keperluan asas yang perlu terdapat di tempat bekerja telah tidak disediakan oleh majikan. Umpamanya ialah alat pemadam api. Kegagalan majikan menyediakannya bukan saja membahayakan pekerja tetapi juga keselamatan kilang. Kelengkapan keselamatan yang sempurna dapat mengurangkan sebarang kemungkinan yang akan timbul.

Sepanjang berada di kilang ini, pengkaji merasakan suasana sekeliling begitu panas dan tidak selesa. Keadaan bertambah buruk bagi pekerja-pekerja operasi peringkat pertama kerana tempat mereka bekerja berhampiran dengan alat pemanas tong 45 gelen (oven). Walaupun keadaan panas, tidak ada usaha dari majikan untuk menyediakan kipas. Dirasakan, dengan adanya kipas nanti, keadaan bahang akan dapat dikurangkan.

Sebuah bilik rihat untuk pekerja perlu disediakan bagi membolehkan mereka berkumpul dimasa lapang. Di bilik ini juga boleh disediakan kotak perubatan, buku, majalah dan akhbar untuk

kemudahan pekerja. Selama ini pekerja-pekerja tidak memiliki tempat khas bagi membolehkan mereka berihat. Biasanya mereka akan samada ke kantin ataupun ke surau. Saiz kantin yang terlalu kecil ini telah menghadkan bilangan pekerja yang dapat makan pada satu-satu masa. Ini merumitkan pekerja-pekerja kerana mereka terpaksa makan dengan cepat untuk memberi tempat kepada pekerja-pekerja yang lain. (Masa rehat tengahari cuma 30 minit saja).

a) Kemudahan Kerja Waktu Masa (Overtime)

Kemudahan sampingan kepada pekerja harus juga disediakan. Umpamanya ialah alat 'Water Cooler' bagi kegunaan pekerja. Ketiadaan alat ini menyebabkan pekerja-pekerja terpaksa menahan dahaga semasa waktu kerja.

b) Gaji dan Elaun

Masalah yang terpaksa dihadapi oleh pekerja-pekerja telah dibincangkan di dalam bab 3 dan 4. Pihak majikan dapat membantu mengurangkan beban pekerja dengan beberapa dasar baru seperti memperbaiki kadar pembayaran gaji, elaun dan bayaran insentif.

a) Walaupun kadar gaji yang diterima oleh pekerja-pekerja di kilang ini puratanya lebih tinggi daripada gaji yang dibayar oleh kilang lain, tetapi terdapat penilaian lain yang harus diambil kira. Sungguhpun jumlah bayaran yang diterima tinggi tetapi secara relatif dengan tugas dan tanggungjawab pekerja-

pekerja tersebut adalah berat. Kilang ini terlibat dengan pengeluaran barangan daripada besi, jadi gaji yang diterima tidak setimpal dengan tugas yang mereka lakukan. Kilang ini boleh dikategorikan terlibat di dalam bidang pembuatan industri berat. Jadi perbandingan gaji yang dibayar oleh kilang-kilang lain tidak seharusnya dibuat. Justeru itu, pengkaji menyeru agar semakin bayaran gaji dan elaun dibuat dengan segera.

c) Kemudahan Kerja Lebih Masa (Overtime)

Peluang pekerja-pekerja untuk mendapatkan wang lebih melalui kerja lebih masa terhad kerana ianya tidak selalu diberikan oleh majikan. Pihak majikan lebih berminat oleh dengan pengeluaran pada masa kerja biasa kerana jumlah upah yang terpaksa dibayar kepada pekerja adalah sedikit.

Majikan tidak sedar tentang keperluan pekerja untuk mendapatkan wang lebih melalui dasar kerja lebih masa yang lebih meluas, pekerja-pekerja akan dapat menambahkan pendapatan mereka dan membolehkan mereka untuk berbelanja dan menyimpannya untuk kegunaan di masa perlu.

d) Hubungan Majikan-Pekerja

Hubungan kedua-dua pihak ini dapat dilihat di dalam empat bentuk. Bentuk-bentuk yang terlibat ialah:-

1. Eksekutif dengan penyelia

ii. Penyelia dengan Ketua Pekerja

iii. Ketua Pekerja dengan pekerja

iv. Eksekutif dengan pekerja

Perhubungan yang wujud di dalam keempat-empat peringkat di atas tidak mesra. Masing-masing cuba mempertahankan kepentingan diri sendiri. Umpamanya, walaupun ketua pekerja mempunyai hubungan yang semuka dengan pekerja-pekerja, tetapi ada di antara mereka yang suka menekan pekerja. Pandangan mereka terhadap pekerja biasa mengujudkan keadaan yang tegang.

Hubungan di antara eksekutif dengan penyelia ialah untuk memberi arahan dan nasihat yang perlu di ketahui. Di kilang ini, penyelia akan diberikan kebebasan untuk menegur pekerja-pekerja. Pegawai atasan juga menetapkan jumlah pengeluaran minima yang mesti di keluarkan.

Ketua Pekerja akan dipanggil untuk menemui penyelia pegawai atasan untuk menunjukkan sikap yang baik kepada pekerja (dilakukan setiap hari) untuk mendengar panduan bekerja yang ditetapkan. Ini dilakukan dengan tujuan agar ketua pekerja faham dan tahu apa yang patut mereka lakukan.

Tanggungjawab ketua pekerja kepada pekerja-pekerja di bawahnya cuma untuk mengingatkan mereka agar masa bekerja mesti menumpukan sepenuh perhatian terhadap kerja. Ini bukan saja dapat menjamin mutu pengeluaran dan daya pengeluaran yang tinggi malah juga untuk keselamatan pekerja-pekerja itu sendiri. Bekerja

dengan tekun dan tidak lalai akan mengelakkan daripada berlaku kecederaan.

Pengkaji merasakan daya pengeluaran akan dapat di tambahkan sekiranya hubungan di antara ketiga-tiga peringkat di atas dapat dirapatkan. Perhubungan ketua pekerja dengan pekerja harus dieratkan agar persefahaman dapat diwujudkan. Majikan patut memastikan semua ketua pekerja yang dilantik tidak menyalahgunakan kuasa yang ada kepada mereka untuk menekan pekerja. Sekiranya didapati sistem ini sudah tidak sesuai lagi, maka satu polisi baru hendaklah dibentuk dengan segera untuk kepentingan kedua-dua pihak.

Pegawai atasan haruslah pandai mengambil hati pekerja-pekerja biasa. Keadaan tempat kerja dan beberapa persoalan sosial patut diselesaikan untuk membentuk satu perhubungan yang rapat. Tekanan psikologi terhadap pekerja harus di jauhkan dan pegawai atasan wajar menunjukkan sikap yang baik kepada pekerja-pekerja untuk merapatkan hubungan majikan dengan pekerja.

5.2 Saranan Kepada Pekerja dan Wakil Pekerja

Usaha untuk meningkatkan daya pengeluaran seharusnya mendapat tumpuan dikalangan pekerja-pekerja. Ini adalah kerana peningkatan daya pengeluaran akan dapat menentukan polisi yang akan diambil oleh pihak majikan. Apabila pengeluaran harian dapat ditinggikan, maka majikan mungkin akan menimbangkan untuk

menaikkan gaji pekerja. Kenaikan gaji itu akan dapat menambah keupayaan membeli pekerja.

Institusi Wakil Pekerja harus membuat tuntutan tambahan bayaran elaun. Ini adalah kerana kini pekerja-pekerja telah di tambah waktu bekerja mereka selama 10 minit setiap hari kerana pemansuhan waktu rehat sebelah petang. (Rujuk jadual 3.1)

Seperkata lagi, kesatuan sekerja harus ditubuhkan dengan segera untuk kebajikan pekerja. Sokongan yang mutlak harus diberi oleh semua pekerja untuk kepentingan bersama. Sikap tidak memberi kerjasama kerana menganggap mereka hanya bekerja sementara dan ketiadaan pengalaman di dalam kesatuan sekerja harus di kikis.

Keperluan diwujudkan kesatuan sekerja adalah untuk memberi kebaikan kepada pekerja-pekerja sendiri. Pekerja-pekerja akan dapat bersuara dan bersatu di dalam memberikan pendapat melalui kesatuan sekerja. Justeru, itu pandangan dan pendapat mereka akan lebih lantang dan dapat dibuat dengan lebih formal. Tuntutan hak-hak, kebajikan dan lain-lain lagi dapat dibuat kerana mereka dilindungi oleh undang-undang, mereka tidak boleh didakwa oleh majikan dengan andalan pekerja-pekerja cuba mengeksploitasikan majikan. Maka, jelaslah penubuhan kesatuan sekerja adalah perlu untuk kebaikan semua pihak.

5.3 Saranan Untuk Kajian Lanjutan

Kajian ini merupakan yang pertama kali dilakukan ke atas kilang x. Justeru itu, tidak dapat dinafikan terdapat beberapa kelemahan. Ianya samada berlaku semasa penyelidikan dibuat ataupun semasa penafsiran dibuat oleh pengkaji. Namun begitu, kajian ini telah dapat meninjau sebahagian dari aspek kehidupan pekerja-pekerja dan aktiviti di kilang x.

Pengkaji telah mengikuti kaedah penyertaan ikut serta. Kaedah ini telah digunakan sebagai asas untuk kajian ini. Terdapat juga beberapa kaedah lain yang digunakan untuk melengkapkan lagi kajian. Di dalam mengutip data, pengkaji, telah berhati-hati untuk mengemukakan pertanyaan kepada responden. Temuduga telah digunakan untuk mendapatkan maklumat daripada responden. Walaupun soalan telah dirangka dan dicetak di dalam kertas soal-selidik, namun begitu pengkaji telah berjaya menghafal soalan-soalan itu. Jadi sebarang pertanyaan dapat dikemukakan kepada responden tanpa melihat soalan. Ini mengwujudkan keadaan mesra kerana temuduga itu dijalankan seperti tidak formal.

Dalam mendapatkan maklumat tambahan, pengkaji telah menemui seseorang responden itu berkali-kali. Teknik ini digunakan kerana mereka akan memberi pandangan tambahan setiap kali ditemui. Walaubagaimanapun, pengkaji mencadangkan kepada pengkaji-pengkaji akan datang agar jangan cuba menemuduga pekerja-pekerja semasa waktu rihat mereka. Ini kerana hanya pada ketika itu saja mereka dapat berihat dan makan.

Kajian ini lebih mementingkan kualitatif. Walau bagaimanapun sifat kuantitatif telah juga digunakan oleh pengkaji untuk menambahkan maklumat yang diperolehi.

Akhir sekali, pengkaji mengakui terdapat beberapa kelemahan di dalam kajian ilmiah ini. Ini banyak disebabkan oleh faktor masa dan kajian ini adalah usaha pengkaji yang pertama. Walaubagaimanapun diharapkan kajian ini dan maklumat-maklumat yang termuat di dalamnya dapat menjadi panduan dan dimanfaatkan oleh semua pihak. Diharapkan pihak kerajaan, majikan, Institusi pekerja dan pekerja dapat merangka suatu dasar untuk kepentingan bersama. Dan pengkaji berharap, pengkaji-pengkaji akan datang agar membuat kajian dari perspektif yang lain dengan mengambil dasar sebagai penganalisa, pengkritik dan pengubal strategik baru.

Rancangan Malaysia Ke Dua 1971-1975, Unit Perancang Ekonomi (Jabatan Perdana Menteri), Jabatan Percetakan Negara, K.L. 1970.

Ramsudin Kechik dan Sagri Abdullah, Panduan Republik Tunis, D.S.P., K.L. 1982.

Shamsul Amri bin Saharuddin "Rancangan Manusia Kedua: Tujuan dan Pelaksanaannya 1975/1976" Tesis M.A., Antropologi dan Sosiologi U.M., 1976.

"The Mirror" (akbar), Disember 1982 - Mac 1982, Singapura.

Wan Anni Ariffin, Mohd Shukri dan Ismail, Iga-igu Kritik Dalam Pembangunan, U.S.M., Pulau Pinang 1981.

KEPUSTAKAAN:

Federation of Malaysian manufacturers, A Guide to Business Opportunities in the manufacturing sector (A 1981 Directory), F.M.M., K.L. 1981.

Federation of Malaysian manufacturers, A Guide to Business Opportunities in the manufacturing sector (A 1982 Directory), F.M.M. K.L. 1982.

George Capeman, The Managing Director, David and Charles Publishers Ltd., U.K. 1978.

J. Vredembrest (Terjemahan), Methode dan Teknik Penelitian Masyarakat, D.T. Gramedia, Jakarta 1981.

Kamaruddin Mohd Said, "Corak Perhubungan Perindustrian Di Malaysia" Tesis M.A. Antropologi dan Sosiologi, U.M, 1980.

L.C. Hunter and D.J. Robertson, Economic of Wages And Labour, Macmillan Press, London 1978.

Rancangan Malaysia Ke Dua 1971-1975, Unit Perancang Ekonomi (Jabatan Perdana Menteri), Jabatan Percetakan Negara, K.L. 1976.

Samsudin Rejab dan Nazri Abdullah, Panduan Menulis Tesis, D.B.P., K.L. 1982.

Shamsul Amri bin Baharuddin "Rancangan Manusia Kedua: Tujuan dan Pelaksanaannya 1975/1976" Tesis M.A., Antropologi dan Sosiologi U.M. 1976.

"The Mirror" (akhbar), Disember 1982 - Mac 1982, Singapura.

Wan Azmi Ariffin, Mohd Shukri dan Ismail, Igu-igu Kritis Dalam Pembangunan, U.S.M., Pulau Pinang 1981.

Wan Azmi Ramli, Dasar Sosial Di Malaysia, Sarjana Enterprise, K.L. 1982.

1. Rancangan Malaysia ke Dua 1971-1975, Unit Perancang Ekonomi, W.E.G. Salter, Productivity and Technical Change, The Syndics 1971. of The Cambridge University Press, London 1969.
2. Rancangan Malaysia ke Tiga 1976-1980, Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri, Jabatan Percetakan Negara, K.L. 1976.
3. J. Vredendrecht (terjemahan), Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat, P.T. Gramedia, Jakarta 1981.
4. M.I.D.A. (Malaysia Industrial Development Authority).
Pertemuan dengan:-
 - a) Pengarah M.I.D.A. Wilayah Selatan di Johor Bharu,
 - b) Pegawai Luar M.I.D.A. Wilayah Selatan
5. Jabatan Kerajaan.
 - a) Pejabat Majlis Perbandaran
 - b) Pejabat Penubuhan Kesatuan Sekerja
 - c) Pejabat Buruh dan Tenaga Rakyat
 - d) Pejabat Perangkaan
6. Pejabat Kilang X. Pertemuan dengan:-
 - a) En. Ismail - Eksekutif Bahagian Akaun
 - b) En. Rasek - Eksekutif Bahagian Pengeluaran
 - c) En. Talib - Jurutera Kilang X
7. House Union adalah suatu bentuk kesatuan sekerja yang berbentuk dalaman. Ianya juga dikenali sebagai Institusi Wakil Pekerja di Kilang X.
10. Sumber dari Pejabat kilang X.
11. Steel drum 45 galen (tong 45 galen) hanya dikeluarkan di kilang ini di negeri Johor.
12. Federation of Malaysian manufactures, A Guide to Business Opportunities in the manufacturing sector, F.M.M. K.L., 1981.
13. Wawancara dengan Eksekutif di Jabatan Pengeluaran dan Baik Pulih di kilang X di Johor Bharu pada 10hb. Mac 1983.
14. Ketua Pekerja di bahagian body forming.
15. Ketua Pekerja di bahagian End Making Proses.